

**UNIVERSIDADE DO PORTO**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA  
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

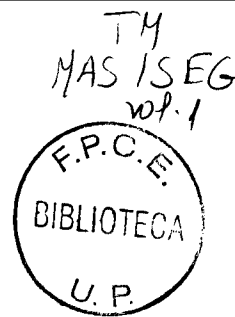
**- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO -**

**Do Geral e Abstracto do Direito  
ao Singular e Concreto da Psicologia do Trabalho:**

**potencialidades da análise ergonómica do trabalho  
na construção de uma prevenção  
integrada e participada.**

Dissertação apresentada pela Licenciada em  
Direito e Pós-Graduada em Estudos  
Europeus **Maria Manuela de Melo  
Massena**, para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia, na área da Psicologia  
do Trabalho, sob a orientação da Professora  
Doutora Marianne Lacomblez

**Maio de 2002**



**UNIVERSIDADE DO PORTO**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA  
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

**- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO -**

**Do Geral e Abstracto do Direito  
ao Singular e Concreto da Psicologia do Trabalho:**

**potencialidades da análise ergonómica do trabalho  
na construção de uma prevenção  
integrada e participada.**

**UNIVERSIDADE DO PORTO**  
Faculdade de Psicologia  
e de Ciências da Educação  
N.º de Entrada 18821  
Data 1/08/02

Dissertação apresentada pela Licenciada em  
Direito e Pós-Graduada em Estudos  
Europeus **Maria Manuela de Melo  
Massena**, para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia, na área da Psicologia  
do Trabalho, sob a orientação da Professora  
Doutora Marianne Lacomblez

**Maio de 2002**

## Agradecimentos

Chegar aqui significou todo um percurso de partilha com diversas e diferentes pessoas que, em cada momento e circunstância, souberam e quiseram ter a disponibilidade da participação, da ajuda e da compreensão e paciência que um trabalho desta natureza sempre implica para quem rodeia o seu autor.

Não podendo aqui referenciar todos e todas, permitam-me que, em primeiro lugar, agradeça à minha família nuclear, isto é, ao Albano e ao Ricardo, à minha Mãe e à minha empregada doméstica, Antília, de seu nome.

Ao Dr. António Pinho e à Ana, sem cujo contributo e disponibilidade não teria sido possível realizar com êxito a acção de formação.

Aos gerentes da Eurolustre, irmãos Sérgio e Manuel Bessa Oliveira, por me terem acolhido e tratado como família.

A todos os trabalhadores que comigo partilharam esta aventura de enriquecimento e transformação, desejando que o seu esforço e persistência contribuam para a melhoria das condições de trabalho em Portugal.

À minha amiga Sandra Matos pela preciosa ajuda na área informática e permanente disponibilidade.

À minha colega Isabel Machado, um obrigada pelo contributo nos “esquemas”, diagramas e gráficos que embelezam os *Anexos*!

A todos os colegas do Mestrado, pela amizade e cooperação permanentes. Obrigada, sobretudo, ao Ricardo Vasconcelos, às Carlas e ao Viana Jorge.

À Luísa Santos pelas atenções, disponibilidade e sorriso permanente, mesmo quando o telefone não pára.

Por fim mas porque os últimos, nestas circunstâncias, são os primeiros, um Muito Obrigada à Professora Marianne Lacomblez, a quem devo a possibilidade de ter feito esta viagem que me permitiu acumular bagagem de efeito multiplicador que, todavia, dá prazer carregar.

## **Resumo**

Este trabalho visa ser um contributo para o debate de ideias, em Portugal, sobre as políticas e práticas actuais de prevenção dos riscos profissionais e concepções doutrinárias que lhes subjazem, ponto de partida para a mudança necessária no sentido da construção da prevenção integrada e participada, consubstanciada na filosofia veiculada pelo quadro normativo da Directiva-Quadro 89/391/CEE. Por outro lado, ao evidenciar as ligações frutuosas entre a análise ergonómica do trabalho e a formação, pretende, também, deixar um testemunho para o repensar das práticas formativas.

Nesse sentido, o trabalho estrutura-se e desenvolve-se num exercício de conciliação da formação jurídica e experiência profissional da sua autora, na área do Direito do Trabalho, com os saberes teóricos e empíricos adquiridos no âmbito do projecto científico da Ergonomia de tradição francófona, enriquecido pelos contributos de uma Psicologia do Trabalho que com ela partilha muitos dos princípios básicos.

O privilégio desta tradição científica resulta do facto de, por um lado, a origem e a evolução da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia, como campos disciplinares autónomos de estudo do trabalho humano, estarem intimamente ligadas com a história e a evolução do próprio trabalho e, por outro, porque, ao centrar-se na análise da dinâmica da actividade concreta do trabalhador e das condições do seu exercício, socorre-se de princípios e métodos que possibilitam a formalização contextualizada das competências utilizadas, permitindo o desenvolvimento da capacidade de acção e transformação do ser humano-trabalhador sobre a sua situação de trabalho.

Desse modo, as potencialidades da análise ergonómica do trabalho no desenvolvimento e enriquecimento de competências são evidentes, na medida em que, ao ter em conta as condições técnicas e organizacionais do trabalho face às quais os operadores são constrangidos a situarem-se, faz emergir novas relações entre a concepção dos instrumentos, os modos operatórios e a sua utilização e, desta forma, convida a renovar as práticas de prevenção e incita a conceber a participação dos trabalhadores de modo mais activo e permanente.



## **Abstract**

This research intends to be a contribution for the debate of ideas, in Portugal, about the current policies and practices of prevention of the professional risks and doctrinaire conceptions behind them, point of departure for the necessary change towards building an integrated and participated prevention, underlined in the philosophy propagated by the legal framework of the Framework-Directive 89/391/CEE. On the other hand, highlighting the fruitful connections between the ergonomic analysis of the work and training, it intends, also, to give a certification to rethink the training practices.

In that sense, the research is structured and develops itself in an exercise of conciliation of the juridical training and the professional experience of its author, in the area of Labour Law, with the theoretical and empirical knowledge reached in the field of the scientific project of the Ergonomics of francophone tradition, enriched with the contributions of a Psychology of Labour which shares with it a lot of its basic principles.

The privilege of this scientific tradition arises from the fact that, on one side, the origin and evolution of the Psychology of Labour and Ergonomics, as autonomous fields of study of human work, are closely connected with the history and evolution of the work itself and, on the other hand, when privileging the analysis of the dynamics of the worker's concrete activity and the conditions of its exercise, it appeals to principles and methods that enable the contextualised formalisation of the used skills, allowing the development of the capacity of action and transformation of the human being-worker over his work situation.

This way, the strengths of the ergonomic analysis of the work are highlighted in the building of an integrated and participated prevention culture and in the improvement of the working conditions and performance, because, taking into account the technical and organisational working conditions the worker has to face, it arises new relations between the conception of the tools, the operating ways and its use, and, this way, invites to renew the prevention practices and incites to conceive the participation of the workers in a more active and permanent way.

## Résumé

Cet étude a pour but de contribuer au débat d'idées, au Portugal, sur les politiques et les pratiques actuelles de prévention des risques professionnels et les conceptions doctrinelles que leur sous-jacent, point de départ pour le changement nécessaire dans le sens de la construction de la prévention intégrée et participée, consubstanciée dans la philosophie transmise par le cadre normatif de la Directive-Cadre 89/391/CEE. D'autre part, en mettant en évidence les liaisons fructueuses entre l'analyse ergonomique du travail et la formation, avec cet étude on veut, aussi, laisser un témoignage pour repenser les pratiques de formation.

Dans ce sens, cet étude est structurée et se développe dans un exercice de conciliation de la formation juridique et de l'expérience professionnelle de son auteur, dans le domaine du Droit du Travail, avec les savoirs théoriques et empiriques acquis dans le cadre du projet scientifique de l'Ergonomie de tradition francophone, enrichi par les contributions d'une Psychologie du Travail qui partage avec elle plusieurs des principes basiques.

Le privilège de cette tradition scientifique résulte du fait que, d'une part, l'origine et l'évolution de la Psychologie du Travail et de l'Ergonomie, en tant que domaines disciplinaires autonomes d'étude du travail humain, sont étroitement liées à l'histoire et à l'évolution du travail lui-même et, d'autre part, parce que, en privilégiant l'analyse de la dynamique de l'activité concrète du travailleur et des conditions de son exercice, elle fait appel à des principes des méthodes qui permettent la formalisation contextualisée des compétences utilisées, en permettant le développement de la capacité d'action et de transformation de l'être humain-travailleur sur sa situation de travail. De cette façon, les potentialités de l'analyse ergonomique du travail dans le développement et l'enrichissement de compétences sont évidentes, dans la mesure où, en prenant compte des conditions techniques et organisationnelles du travail face auxquelles les opérateurs sont contraints à se situer, elle fait émerger de nouvelles relations entre la conception des instruments, les modes opératoires et leur utilisation et, ainsi, invite à renouveler les pratiques de prévention et incite à concevoir la participation des travailleurs d'une façon plus active et permanente.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Introdução</b>	<b>1</b>
 <b>I - A Génese e a Razão de Ser do Direito do Trabalho</b>	
1.1.Breve síntese histórica	9
1.2.A internacionalização do Direito do Trabalho	16
1.3.O Direito do Trabalho em Portugal	20
 <b>II - As Relações entre o Direito do Trabalho e os Ciclos Económicos</b>	
2.1.O processo de industrialização e os seus reflexos na organização do trabalho	25
2.1.1.crise da relação salarial do modelo taylorista	28
2.2.Da relação laboral estável e duradoura à precariedade do trabalho	34
2.2.1.prevalência de um ordenamento jurídico de “produção de riqueza” sobre o modelo clássico de “redistribuição de recursos”	42
2.2.2.Impacto da precariedade e da flexibilidade na saúde dos trabalhadores	49
2.3.Organização do trabalho e evolução da relação salarial - da crise de 1973 à actualidade	58
 <b>III.- História das Práticas de Formação Profissional - resposta aos apelos sociais decorrentes do modo de regulação e organização do trabalho</b>	
3.1.A formação e o processo de industrialização	63
3.2.A formação no período do pós-IIª Guerra e até fins dos anos 70	66
3.3.A formação a partir dos anos 80	69
3.4.Evolução do sistema formativo em Portugal	75
 <b>IV - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - o desafio que urge vencer</b>	
4.1.Da filosofia correctiva e reparadora à prevenção integrada e participada	85
4.1.1.pressupostos doutrinários deste quadro conceptual	88

4.1.2.A ineficácia deste modelo e o emergir de uma filosofia de prevenção integrada e participada	90
4.1.3.Enquadramento jurídico do novo quadro conceptual	91
4.2.Directiva-Quadro 89/391/CEE - pré-requisitos e fundamentos	92
4.3.A difícil passagem do Direito à prática	96
4.3.1.Primeira avaliação da aplicação prática da Directiva-Quadro em Portugal	104
4.3.2.Evolução recente e perspectivas	109
 <b>V.-.Psicologia do Trabalho e Ergonomia - Fundamentos e Contributos</b>	
5.1.Raízes e herança	114
5.1.1.Os primeiros estudos da psicologia do trabalho	116
5.1.2.O período do pós-guerra	119
5.1.3.O desenvolvimento da Ergonomia e a sua articulação com a Psicologia do Trabalho	120
5.1.4.Perspectivas actuais da Ergonomia	124
5.1.5.Contributos da Psicologia do Trabalho neste projecto ergonómico pluridisciplinar e participativo	126
5.2.Metodologia da investigação em Psicologia do Trabalho	129
5.3.Opção epistemológica e filosófica	131
5.4.Estudo de Caso - o método privilegiado	134
5.5.Técnicas de recolha e análise de dados	136
5.6.Análise da actividade - matriz e núcleo central deste projecto	136
5.6.1.Metodologia da análise ergonómica do trabalho	139
5.7.Análise do trabalho e formação - o estreitar de uma relação	145
5.7.1.A análise ergonómica do trabalho como objecto da formação	147
5.7.2.A análise ergonómica do trabalho como instrumento de concepção de formação de tipo profissional	153
5.7.3.Conclusão	156
5.8.A avaliação da formação - uma construção progressiva e colectiva	158

## **VI - ESTUDO DE CASO:**

### **Conhecer para prevenir - compreender para transformar**

<b>6.1.Introdução justificativa</b>	<b>161</b>
<b>6.2.Metodologia de investigação</b>	<b>162</b>
<b>6.3.Análise ergonómica do trabalho</b>	<b>168</b>
<b>6.3.1. Iª etapa-Exploração do funcionamento da empresa e dos seus traços</b>	<b>168</b>
<b>6.3.1.1.Caracterização da empresa:</b>	<b>170</b>
<b>6.3.1.1.1.Traços gerais</b>	<b>170</b>
<b>6.3.1.1.2.Dimensão económica e comercial</b>	<b>171</b>
<b>6.3.1.1.3.Dimensão social</b>	<b>173</b>
<b>6.3.1.1.4.Dimensão técnica e organização do processo produtivo</b>	<b>175</b>
<b>6.3.2. IIª etapa-Análise da actividade</b>	<b>178</b>
<b>6.3.2.1.Organização e análise dos dados recolhidos:</b>	<b>182</b>
<b>6.3.2.1.1.Segurança, higiene e saúde</b>	<b>182</b>
<b>6.3.2.1.2.Caracterização dos recursos humanos</b>	<b>184</b>
<b>6.3.2.1.3.Expressão individual das representações da situação de trabalho</b>	<b>185</b>
<b>6.3.2.1.4.Apreciação e conclusões destas duas etapas</b>	<b>192</b>
<b>6.3.3. IIIª etapa - Restituição e validação dos resultados da análise do trabalho</b>	<b>195</b>
<b>6.3.4. IVª etapa - Elaboração do diagnóstico e apresentação de proposta de acção e transformação</b>	<b>201</b>
<b>6.3.4.1.Planificação e negociação da proposta de intervenção</b>	<b>203</b>
<b>6.3.5. Vª etapa - A intervenção - aprendizagem mútua pela descoberta acompanhada e participada</b>	<b>204</b>
<b>6.3.5.1.A acção de formação: conhecer, compreender, partilhar, transformar.</b>	<b>207</b>

6.3.6. VIª etapa - Avaliação final e global - recomendações	217
---	-----

VII - Considerações Finais	223
----------------------------	-----

## **Bibliografia**

### **Anexos:**

**Iº** - Relatório de Avaliação da Aplicação Prática da Directiva-Quadro em Portugal e Pareceres dos Parceiros Sociais;

**IIº** - Guião da entrevista estruturada efectuada ao gerente;

**IIIº** - Eixos temáticos da entrevista efectuada a cada um dos trabalhadores;

**IVº** - Questionários aplicados;

**Vº** - Carta de riscos e fichas de prevenção de cada equipamento;

**VIº** - Resultado da Auto-Auditoria.

**Fig. Nº1** - Esquema geral da *Démarche* Ergonómica (adap. de Guérin et al., 1991, p.116).

**Fig. Nº2** - Diagrama de fabrico.

**Fig. Nº3** - Representação gráfica da inserção profissional, social e familiar dos operadores.

**Fig. Nº4** - Visualização de algumas tarefas e postos de trabalho.

## **Introdução - apresentação e justificação global do trabalho**

A autora desta Dissertação, com a qual pretende candidatar-se ao grau de Mestre na área da Psicologia do Trabalho, é jurista de formação, com uma já longa experiência profissional na área do Direito do Trabalho no âmbito da ex-Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho e, posteriormente, no departamento que lhe sucedeu na estrutura orgânica do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) - Departamento das Relações Profissionais.

Tendo alargado os seus horizontes profissionais noutras instituições e no desempenho de diferentes funções, esteve ausente do seu quadro de origem desde Março de 1991 a Fevereiro de 1998. Todavia e durante este período, não descurou o acompanhamento das vicissitudes daquele ramo do Direito e o modo como o Governo e os Parceiros Sociais iam equacionando e gerindo os novos contextos legislativos e a complexidade crescente do “mundo laboral”.

Face ao esboroar do modelo clássico do Direito do Trabalho, à proliferação de relações salariais atípicas e inerente deterioração das condições de trabalho, suscitou-nos particular interesse a evolução dos contextos legislativos relativos à abordagem da segurança e saúde nos locais de trabalho, ancorados na Directiva-Quadro 89/391/CEE, instrumento legislativo comunitário que formula, pela primeira vez, princípios gerais de prevenção e representa um passo em frente na clarificação e construção de uma filosofia de prevenção integrada e participada, em contraposição à tradicional abordagem correctiva e reparadora que fez escola nos designados “trinta gloriosos anos” (1945-1975).

Acolhida no ordenamento jurídico português pelo Decreto-Lei nº441/91, de 14 de Novembro, este novo olhar a saúde e a segurança nos locais de trabalho simboliza um corte com o “*Direito de reparação da sinistralidade laboral a partir de danos verificados e da exposição a riscos presentes*”, perfilhando, ao invés, uma concepção de saúde e segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho assente num modelo de

intervenção estruturado em torno de uma efectiva articulação entre prevenção, análise global do trabalho desde a sua concepção e formação, envolvendo a participação activa e permanente dos trabalhadores.

Dessa forma o legislador pretendeu transmitir a mensagem de que a saúde e a segurança nos locais de trabalho deve ser encarada como um investimento colectivo, com ganhos de bem-estar e produtividade e não como um custo a evitar.

O novo quadro conceptual implicou e implica uma profunda mudança na orientação dos conhecimentos e das práticas de intervenção nos locais de trabalho. Todavia, a difícil passagem do Direito à prática, nesta área particular, evidenciada na persistente discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais, em vários países da União Europeia, relançou debates nacionais e mobilizações sociais sobre as concepções e práticas de prevenção seguidas nos últimos dez anos.

A evolução do modo de regulação do trabalho tem feito aumentar as desigualdades sociais relativamente à saúde, pondo em evidência as limitações e incoerências do acervo legislativo comunitário e nacional no quadro sócio-económico actual (Vogel, 2001).

Os indicadores reveladores de falhas na política de prevenção que tem vindo a ser posta em prática, a partir dos princípios gerais consignados na Directiva-Quadro, indiciam que a lógica que continua a prevalecer em matéria de prevenção é a lógica tradicional reproduzida, como salienta Cru (1996), na manutenção da separação entre aqueles que concebem as políticas de prevenção e aqueles que têm de as aplicar, reduzindo-se o modo de participação dos trabalhadores ao respeito pelos regulamentos e normas de segurança pré-definidas.

Lógica que traduz, na concepção das políticas de prevenção, a reprodução e manutenção da divisão geral do trabalho entre a concepção técnica e a organização do trabalho, por um lado e, a execução, por outro. Construção histórica que se inscreve na lógica



económica global do “compromisso fordista,” em que os saberes dos trabalhadores não eram valorizados.

A este paradigma correspondeu uma modalidade de diálogo social, ainda hoje amplamente enraizada, instituído ao mais alto nível de representação do patronato e dos sindicatos, com a intervenção do Estado: a elaboração das normas e a definição das políticas económicas e sociais é tarefa de especialistas ao mais alto nível de representação quer da Administração, quer do patronato, quer dos sindicatos, cabendo aos organismos de controle (Inspeção-Geral do Trabalho, Comissões de Higiene e Segurança...), uma vez adoptados os textos legais, verificar a sua aplicação, através de métodos encarados cada vez mais como uma intrusão na vida das empresas, geradores de crescente mal-estar tanto para os empresários como para os trabalhadores.

Em consequência, predominam, no domínio da prevenção, as mesmas modalidades de intervenção do modo de regulação fordista: a norma e o controle (Cru, 1996).

Os indicadores reveladores de falhas neste sistema de prevenção, esgotado que está o modo de regulação fordista e comprovado que está que a formação dominante não colmata as dificuldades da realidade laboral contemporânea, tornam cada vez mais claro que a prevenção já não pode ser definida em termos normativos/prescritivos e veiculada através de acções de informação /formação de simples retransmissão de normas.

Portugal, primeiro Estado-membro a transpor a Directiva-Quadro para o seu ordenamento jurídico, só em 2000 adoptou legislação regulamentar complementar e ainda incompleta.

Por outro lado e apesar do elevado investimento humano e material em campanhas de prevenção e acções de formação nos sectores de actividade de maior risco, como é o caso da Construção Civil, os resultados, expressos nos índices de sinistralidade com morte ou incapacidade grave, continuam assustadores (no ano 2000, em 248 dias úteis de trabalho ocorreram 249 mortes).

Tendo por base esta problemática e as especificidades da história do nosso país, muitas vezes subestimadas no delinear de estratégias nacionais de intervenção e acção educativa e formativa, o núcleo central deste trabalho consubstancia-se na hipótese já avançada por Cru (1996): como encontrar novas modalidades de diálogo social e de práticas de intervenção nos contextos de trabalho que recentrem a problemática da prevenção sobre o trabalho concreto e a sua organização e não sobre o acidente; que impliquem os colectivos de trabalho desde a concepção de qualquer projecto bem como na elaboração dos planos de prevenção; que privilegiem uma abordagem compreensiva de co-construção em contraposição a esta pedagogia repetitiva que mantém os trabalhadores fora do registo da concepção técnica e organizacional reproduzindo, assim, uma visão pejorativa dos homens e das mulheres no trabalho?

Pelo debate de ideias sobre as políticas e práticas de prevenção actuais e as concepções que lhes subjazem e pelo conhecimento e difusão de experiências inovadoras que se encontram na interface da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia com a formação, pelo interesse de que se revestem como modelos de referência potenciais para a construção de alternativas de intervenção em Portugal, na medida em que, ao terem em conta as condições técnicas e organizacionais do trabalho face às quais os operadores são constrangidos a situarem-se, fazem emergir novas relações entre a concepção dos instrumentos, os modos operatórios e a sua utilização e, desta forma, convidam a renovar as práticas de prevenção e incitam a conceber a participação dos trabalhadores de modo mais activo e permanente.

A origem e a evolução da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia, como campos disciplinares autónomos de estudo do trabalho humano, estão intimamente ligadas com a história e a evolução do próprio trabalho.

O seu percurso reflecte, assim, à semelhança do que ocorre com o Direito do Trabalho, os períodos e ciclos históricos e económicos que marcam a era industrial e pós-industrial.

Em consequência, os conceitos, métodos e paradigmas destas duas disciplinas cujos percursos se cruzaram, foram-se transformando e assim continuarão, à medida dos apelos resultantes das mutações técnico-organizacionais do trabalho e da evolução das teorias científicas.

A singularidade desta tradição científica, que se desenvolveu a partir dos anos 60 do século XX e se foi enriquecendo com os novos desafios e exigências da produção (complexidade das actividades, necessidade de reconversão profissional, reivindicações salariais e sociais), está na forma como analisa o trabalho.

Partindo da distinção entre trabalho prescrito ou tarefa, identificado com tudo aquilo que se apresenta ao trabalhador como um dado formalizado e pré-definido e trabalho real ou actividade, reportando-se esta ao trabalho efectivamente concretizado pelo trabalhador no desempenho da sua função, numa estreita articulação e confronto permanentes entre as suas características individuais, sociais e familiares e o quadro formal da sua situação de trabalho, propõe uma abordagem que privilegia e recorre às situações reais de trabalho para a recolha e sistematização dos dados da prática de investigação.

No privilégio da análise centrada no trabalhador, enquanto actor do sistema técnico-organizacional no seio do qual está inscrito, estabelece a primazia do terreno, conduzindo sempre os seus estudos em estreita articulação com o que revelam as condutas humanas em determinadas situações de trabalho (Lacomblez, 1996).

Incidindo sobre «problemas reais, do mundo real, em tempo real» (Singleton et al., 1967, In Teiger, 1993a), este projecto científico progrediu no sentido da interdisciplinariedade na acção, no quadro mais amplo de uma corrente da ergonomia cujo objectivo é o de demonstrar teórica e empiricamente, a relevância da consideração do factor humano na concepção e melhoria dos sistemas de trabalho.

Neste contexto, a opção metodológica desta prática de investigação/acção vai no sentido do desenvolvimento de estudos de caso, socorrendo-se, preferencialmente, de técnicas e

métodos qualitativos, sendo, por isso, uma metodologia essencialmente observacional, descritiva e explicativa.

A evolução das pesquisas, em resposta aos “apelos sociais” resultantes da crise do “fordismo” (busca de novos modelos de organização do trabalho visando a flexibilidade dos processos de produção face aos “imponderáveis do mercado”), desencadearam um estreitar de relações entre a análise ergonómica do trabalho e a concepção de acções de formação profissional, cujas potencialidades, nas diferentes modalidades de cooperação que se foram estabelecendo e incrementando a partir dos anos 90, se apresentam como uma referência não negligenciável para o repensar das práticas formativas em Portugal.

Inseridos no paradigma que sumariamente se acaba de apresentar, evoluímos da nossa hipótese de partida para o desenvolvimento de um trabalho que se estrutura em torno de uma perspectiva sócio-histórica, organizada em sete capítulos, através da qual procuramos contribuir para a construção de intervenções alternativas em Portugal, no âmbito de modalidades de diálogo social consentâneas com o quadro sócio-económico actual.

O Iº Capítulo é, por isso, dedicado à génese e fundamento do Direito do Trabalho, explicitando-se, no IIº Capítulo, a evolução do modo de produção e de regulação da relação salarial e a sua conexão com os ciclos económicos.

As conjunturas económicas, sociais e políticas que enformam a perspectiva histórica destes dois capítulos marcaram também as evoluções das práticas sociais e científicas relativas à formação profissional. Nessa medida, dedicamos o Capítulo IIIº a esta temática, procurando evidenciar como hoje a aprendizagem e a formação não se esgotam na lógica produtiva, devendo antes ser concebidas como um processo complexo, que valoriza os conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores no local de trabalho, privilegiando, em consequência, a dimensão participativa, sustentada pela convicção de que a riqueza de uma confrontação entre os conhecimentos mais teóricos dos peritos e aqueles, mais empíricos, dos trabalhadores, criará outros processos de mudança.

Atentas as especificidades da história do nosso país, autonomizamos, em cada um destes três capítulos, um sub-título relativo à experiência portuguesa.

No Capítulo IV<sup>o</sup> desenvolvemos, então, a problemática que está na génese deste trabalho - como encontrar novas modalidades de diálogo social que nos permitam vencer o desafio da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho?

Para o efeito, explicitamos os pressupostos doutrinários do modelo clássico correctivo e reparador, aprofundando, depois, os pré-requisitos para uma adequada leitura e compreensão das mutações que a filosofia de prevenção veiculada pela Directiva-Quadro 89/391/CEE, impõe, em contraponto com o que espelha o I<sup>o</sup> Relatório de Avaliação da Aplicação Prática da Directiva-Quadro em Portugal.

Concluimos este Capítulo salientando a oportunidade de construção de intervenções alternativas em Portugal que, em nossa opinião, se desenha, na sequência dos Acordos de Concertação Social assinados pelo Governo e por todos os Parceiros Sociais em Fevereiro de 2001.

Nesse contexto, apresentamos, desenvolvemos e fundamentamos no Capítulo V<sup>o</sup>, os princípios básicos da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia, o seu quadro teórico-metodológico de investigação e acção, pondo em evidência os resultados benéficos da articulação destas duas disciplinas num projecto mútuo de desenvolvimento e transmissão de competências e as potencialidade das modalidades de cooperação desse mesmo projecto com a formação.

Em coerência com o quadro teórico e metodológico caracterizado e desenvolvido neste capítulo, sujeito, embora, aos ajustes necessários, apresentamos no Capítulo VI<sup>o</sup> o estudo de caso que desenvolvemos numa PME do Sector Metalúrgico e Metalomecânico, Sub-Sector da Luminária Doméstica, explicitando e fundamentando pormenorizadamente e passo a passo, as opções, os métodos e as técnicas privilegiadas.

Concluimos reservando o Capítulo VII<sup>o</sup> para uma reflexão global sobre o trabalho realizado, as dificuldades encontradas, as potencialidades empiricamente evidenciadas por esta metodologia de pesquisa e acção na transformação das situações de trabalho e a importância da sua difusão em Portugal para a concepção de práticas formativas mais eficazes e seguras.

Importância reforçada pelo facto de os princípios e práticas deste projecto pluridisciplinar e participativo estarem consubstanciados no quadro normativo da Directiva-Quadro 89/391/CEE, mau-grado as suas limitações e insuficiências e as inadequadas leituras de que tem sido alvo por parte de alguns *especialistas*, promotores da prevenção.

## I - A Génese e a Razão de Ser do Direito do Trabalho

### 1.1. Breve síntese histórica

A complexidade dos processos históricos e a cíclica instabilidade resultante da interpenetração dos sistemas político, económico e social, legaram-nos o conhecimento de que só é possível compreender o presente observando-o à luz do passado e que a compreensão integrada e objectiva do presente é condição *sine qua non* para a projecção e prevenção do futuro, com *alguma* lucidez.

Salienta-se *alguma*, porque, no que concerne à trajectória de fenómenos que respeitam a actividades e comportamentos humanos, em permanente e rápida mutação, nada se pode prever com certezas, mas tão somente pressagiar o sentido provável de transformações próximas.

A sociabilidade, realidade intrinsecamente relacional, é da essência da ordem jurídica. Nesta perspectiva (*ubi ius, ibi societas*), o Direito é uma técnica instrumental de organização social, estabelecida para a integração, institucionalização e regulação jurisdicional dos conflitos sociais, através da emanação de normas e princípios jurídicos que preconizam a solução adequada e ordenada do conflito individual ou colectivo, configurando, assim, um sistema de segurança e conservação das relações sociais vigentes num momento determinado.

Daqui decorrem, desde logo, duas constatações importantes: 1ª - o conflito de interesses é uma realidade social pré-normativa que o Direito vem integrar; 2ª - a conflitualidade social é dinâmica, pelo que, a regulação normativa dos conflitos sociais revela, em cada momento, o quadro de interesses e valores da opção política prevalecente dentro de um sistema sócio-político determinado.

Consequentemente, conflito social e norma jurídica reguladora deste, fazem parte da mesma realidade jurídica.

A função social do Direito (integração de conflitos sociais) é, pois, indispensável para a compreensão da génese e fundamento do Direito do Trabalho, bem como para a adequada leitura das transformações de que, ao longo do tempo, tem sido objecto.

As duas constatações acima referidas, com particular ênfase para a segunda, permitem-nos compreender porque motivo, tendo todas as sociedades históricas conhecido o trabalho como fonte de conflitos sociais, só recentemente se tenha tornado objecto de um corpo de normas jurídicas específicas e autónomas.

Como diz Lopez, P. (2001, p.17), o Direito do Trabalho é uma “categoria cultural fruto do sistema capitalista industrial”.

Não é, portanto, a resposta normativa ao conflito sócio-laboral ou de trabalho em geral, mas a reacção ante o “conflito industrial”, o conflito que se gera entre o capital e o trabalho assalariado, na sociedade capitalista industrial que emerge no séc. XIX.

Antes de prosseguirmos no desenvolvimento e compreensão desse sistema gerador de uma nova cultura, que ainda hoje prevalece, recordemos a disciplina jurídica do trabalho nas sociedades pré-capitalistas.

Na Antiguidade, não havia corpos de normas ou princípios jurídicos tendo o trabalho como objecto específico. A disciplina jurídica do trabalho estava inserida em corpos normativos de âmbito mais genérico, como o das várias formas de propriedade (para regular a escravidão e situações de trabalho servil) ou os da locação ou arrendamento (para regular as situações de serviço livre, já que o trabalho era assimilado a uma coisa que o seu titular aluga).

«Na Idade Média e Moderna, em que prevaleciam as corporações de artes e ofícios, as normas sobre trabalho foram influenciadas pelo próprio carácter comunitário hierarquizado e semi-familiar das relações existentes entre empresários (mestres) e trabalhadores (oficiais ou companheiros e aprendizes).



Estas normas (regimentos corporativos), continham uma regulamentação estatutário-profissional muito minuciosa da situação do prestador de trabalho, todavia, tratava-se de regimes sem autonomia, ligados aos aspectos técnicos do trabalho e à concorrência» (Xavier, B.G.L., 1999, p.26).

**Anteriormente à Revolução Industrial, a estrutura normativa simplificada e de carácter não autónomo resultava do facto de o trabalho e os trabalhadores pouco interessarem no plano económico e muito menos no plano político. O que preocupava os estudiosos era o regime de troca e não o da produção.**

No final do Sec.XVIII, a Revolução burguesa e a industrialização capitalista ou Revolução Industrial, foram os dois factores determinantes do desencadeamento de um complexo processo histórico que conduz ao surgimento e extensão de um novo conflito social e de novos antagonistas colectivos.

O paradigma histórico da revolução burguesa é a Revolução Francesa de 1789, na qual a burguesia revolucionária protagoniza o acesso ao domínio político, sancionando historicamente a ordem económico-capitalista e a propriedade privada sobre a propriedade feudal.

É a afirmação do liberalismo como produto ideológico dominante. Outros movimentos sociais despontaram (revolução inglesa do séc.XVII e norte-americana do séc.XVIII) tendo, no entanto, seguido esquemas diferentes.

O triunfo histórico da burguesia incorpora na história da humanidade duas categorias culturais determinantes: o *liberalismo*, como doutrina unitária que privilegia a noção de liberdade, sacralizando os direitos individuais da pessoa e repudiando, em consequência, qualquer instância intermédia entre esta e o Estado soberano, e o *capitalismo*, como sistema económico (modo de produção capitalista).

O liberalismo económico elege, como regra de ouro, a lei da oferta e da procura, dentro de um mercado livre, prescrevendo a abstenção do Estado na actividade económica.

No plano jurídico, o individualismo liberal consagrou o dogma da “autonomia da vontade” das partes no estabelecimento do conteúdo da relação contratual, limitada, apenas, pelo interesse e ordem públicos.

O sistema de produção capitalista repousa sobre a propriedade privada dos meios de produção e as relações sociais resultantes.

Consequentemente, verifica-se a desintegração dos quadros da economia corporativa, substituindo-se as relações feudais de produção por uma relação de troca de trabalho por salário.

No plano da ciência económica, surge a preocupação com a produção, o que leva a colocar o problema do valor do trabalho.

A característica específica do sistema produtivo capitalista é o trabalho retribuído, prestado em regime de alienabilidade livre (por vontade do trabalhador) e dependente. Reflete, pois, a passagem do artesão ao assalariado, enquanto relação social dominante no sistema de produção.

Numa fase inicial, «o capitalismo caracterizou-se pelo aproveitamento de formas de energia não humanas e pela máquina. Dissociou o capital do trabalho e o trabalhador do produto do seu trabalho, encarando a actividade humana como um mero factor de produção, sujeito à lógica do mercado e submeteu-a ao ritmo das máquinas» (Xavier, B.G.L.,1999, p.27).

Rapidamente a realidade se encarregou de demonstrar que os princípios liberais da contratação, que proclamavam a liberdade e a igualdade das partes na determinação do conteúdo do contrato de trabalho, eram esvaziados de conteúdo pelos mecanismos ligados às leis do mercado.

O processo de substituição do trabalho humano pela máquina e as suas consequências na organização e ritmo de trabalho, originaram um enorme excedente de mão-de-obra, propício à exploração, no quadro ideológico dominante.

As consequências do maquinismo e da exaltação capitalista dos princípios liberais conduziram a resultados degradantes: jornadas de trabalho esgotantes, salários de miséria, condições de trabalho precárias, fadiga e sub-alimentação, ambientes insalubres, exploração do trabalho feminino e de menores.

É neste cenário de miséria e exploração humanas que se desencadeia e generaliza um novo conflito social, protagonizado por novos antagonistas sociais: o operário assalariado que, desprovido de meios de produção próprios, se vê obrigado a vender a sua força de trabalho a qualquer preço, para poder subsistir, e o capitalista ou empresário, saído da burguesia emergente, proprietário dos meios de produção.

Esta deplorável situação da classe operária no séc.XIX, que ficou conhecida, na época, como “questão social” e de que há relatos pungentes de que é exemplo o célebre inquérito de 1840, levado a cabo por Villermé (ed. de 1976), desencadeou reacções nos trabalhadores gerando, progressivamente, uma tomada de consciência da sua própria força, mobilizando-se e organizando-se.

A “questão social” e o “movimento operário” que fez emergir organizações sindicais e políticas, desencadearam um vivo debate ideológico, **dominado pela ideia da valorização do trabalho** e pela necessidade de modificação da situação de exploração em que se encontravam os trabalhadores.

O movimento operário e o debate ideológico inerente rapidamente se internacionalizaram. Uns postulavam o desaparecimento do sistema capitalista assente nos regimes de propriedade e de salariado (marxismo e outras correntes socialistas), outros defendiam, pelo menos, uma reforma e uma mudança de sentido desses regimes (doutrina social da Igreja).

Gerou-se então, nos países industrializados, sobretudo a partir dos fins do século XIX, aquilo que Polanyi (1983, In Lacomblez, 2001) designou por um “duplo movimento”, que foi cruzando e conjugando, conforme as conjunturas, dois tipos de orientação na gestão dos interesses do Estado: por um lado, um movimento personificado por aqueles que se identificavam com o paradigma do funcionamento das leis do mercado tendendo, por isso, a considerar o trabalho humano essencialmente como “capital humano”, no qual só se justificava investir se tal investimento se revelasse útil enquanto factor de produção; por outro lado, um movimento contrário, de defesa, visando limitar os efeitos do primeiro, que, todavia, não resultava de «interesses concertados de qualquer preferência pelo socialismo ou pelo nacionalismo mas, exclusivamente, do registo mais amplo dos interesses sociais vitais afectados pelo mecanismo de mercado em expansão» (ib. p.544).

É exactamente na interface destes dois movimentos que encontramos a génese e o fundamento histórico do Direito do Trabalho, a sua razão de ser como disciplina independente - servir o processo de jurisdicionalização do conflito entre o trabalho assalariado e o capital, da sua integração ou institucionalização pelo Estado liberal burguês.

«A intervenção do Estado nas relações de produção, através da promulgação de “normas protectoras” das condições de vida e de trabalho do proletariado industrial e limitadoras da até então absoluta vontade do empresário na fixação do conteúdo do contrato de trabalho, responde historicamente (...) à *necessidade social* de integrar e canalizar o “conflito social” surgido entre os novos antagonistas sociais(...), impondo ao conflito um canal de desenvolvimento compatível com a permanência e o progresso do modo de produção capitalista e as paredes mestras da sociedade burguesa.

Esta é a função histórica da legislação do trabalho e, em última instância, não sem mutações institucionais, do próprio Direito do Trabalho» (Lopez, P., 2001, p.32).

A prová-lo está, como acentua Polanyi na obra supra citada, a evolução das medidas legislativas adoptadas pelos Estados dos países industrializados, nos fins do séc. XIX:

em diferentes países «de configurações políticas e ideológicas extremamente antagónicas, sob palavras de ordem das mais variadas e com objectivos muito diferentes, uma multitude de partidos e movimentos sociais conduziram à adopção de medidas legislativas quase exactamente iguais no que respeita a uma série de assuntos delicados». Leis avulsas, então conhecidas por “primeiras leis operárias”, que incidiram sobre a limitação do trabalho das mulheres e menores, a redução dos tempos de trabalho, o estabelecimento de salários mínimos, a inspecção dos locais de trabalho, a responsabilidade dos empregadores em caso de acidentes de trabalho, entre outras.

A consolidação de um verdadeiro Direito do Trabalho, como ordenamento estruturado e autónomo, deu-se no séc.XX, sobretudo após a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919 e o crescente desenvolvimento do processo de internacionalização da legislação laboral.

O suporte científico do novo ordenamento jurídico é o contrato de trabalho por conta de outrem e subordinado, sujeito a um conjunto especial de normas de direito privado e ordem pública, limitadoras da liberdade de estipulação das partes, para tutelar a posição dos trabalhadores.

Com a solidificação histórica do Estado Social de Direito, o Direito do Trabalho converteu-se num elemento básico para o bem-estar das classes trabalhadoras, tendo estimulado a evolução científica de vários horizontes profissionais vocacionados para o estudo do trabalho humano, face à necessidade, que foi sendo reconhecida, de otimizar, conjuntamente, o bem-estar do trabalhador e a sua contribuição para a rentabilidade económica da empresa.

Evolução que teve a sua origem nas críticas que foram surgindo, na primeira década do séc.XX, ao uso demasiado utilitarista do trabalho humano, pondo abertamente em causa os excessos a que conduzia a organização “taylorista” e os seus efeitos nefastos no equilíbrio psicofisiológico do indivíduo no trabalho (Lacomblez, 2001).

## **1.2. A internacionalização do Direito do Trabalho**

Este modelo de Direito do Trabalho, resultante das reflexões provocadas pelos fenómenos emergentes da Revolução Industrial e da luta entre o capital e o trabalho e que tem como objectivo primordial a protecção do trabalho e do trabalhador, encara o trabalho como um bem indissociável do indivíduo, isto é, centra-se na ideia de que o trabalho não pode ser equiparado a uma mercadoria estranha ao trabalhador, que este coloca no mercado e transacciona.

Por outro lado e dentro desta perspectiva, visa realizar uma igualdade substancial e não apenas formal, entre os contraentes, pela concessão ao trabalhador de um estatuto legalmente protegido.

Daqui resulta, desde logo, que o trabalho passou a ter um custo social, não despreciando, numa perspectiva económica.

A fixação das condições de trabalho pelas normas do Direito do Trabalho reflecte-se, em maior ou menor grau, nos custos de produção e no emprego, os quais deixaram de resultar apenas de condições de mercado.

Aquele ramo do ordenamento jurídico tem, por isso, uma importância fundamental no campo económico, para a definição dos custos da produção, dos preços, da distribuição do rendimento e para a estrutura e nível de emprego, estando, em consequência, bastante sujeito à instabilidade das flutuações da política.

A sua relevante importância no campo económico e o seu carácter sensível às ideologias, justificam que o seu desenvolvimento, nos diversos países, se tenha operado a velocidades e lógicas muito variadas, o que suscitou, no patronato, já nos fins do séc.XIX, a invocação da necessidade de a legislação laboral não se limitar a uma elaboração puramente nacional, sob pena de pôr em risco a capacidade concorrencial dos países cujo direito laboral fosse mais progressivo.

Numa fase posterior, acresceram ao argumento da concorrência e competitividade os problemas trazidos pelas migrações.

Daí resultam, ainda nos fins do séc.XIX, diversas tentativas de convergência entre o direito do trabalho dos principais países industrializados.

É disso exemplo a matéria de saúde no trabalho, onde a convergência é visível no domínio da compensação dos acidentes de trabalho.

Mas esta aproximação de iniciativas legislativas na Europa não calaram as tentativas insistentes de definição de um direito internacional do trabalho.

Este vem a tomar corpo, de forma sistemática, depois da Segunda Guerra Mundial, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, sobretudo após a sua inserção como agência especializada da ONU (Organização das Nações Unidas).

A ONU e a OIT, enquanto organizações internacionais de cooperação, preparam e aprovam convenções internacionais abertas à adesão dos países.

No âmbito da ONU, há a relevar, desde logo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10/12/1948, que, nos seus artigos 23º e 24º, se refere a vários direitos fundamentais dos trabalhadores e, no artº25º, consagra outros direitos sociais, sobretudo no domínio da segurança social.

Este importante documento assume o carácter de uma proclamação de princípios sem natureza vinculativa, mas que tem o mérito especial de constituir um referencial básico para a determinação do conteúdo, extensão e limites dos direitos fundamentais, constitucionalmente consagrados.

Também o Pacto sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, ambos de 1976, convenções internacionais propostas e adoptadas sob a égide da ONU, definem princípios, entre outros, sobre direito ao trabalho, salários, liberdade sindical e direito à greve, bem como segurança social.

Todavia, na área do Direito do Trabalho, assumem particular relevância as convenções da OIT, que versam os mais variados aspectos, desde os ligados aos direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade sindical, protecção do salário, direito de organização e negociação colectiva, entre outros), aos de carácter mais técnico (p. ex., a convenção nº22, sobre contrato de trabalho dos marítimos).

São mais de 170 as convenções aprovadas pela OIT. Portugal ratificou, até ao momento, cerca de 80 convenções, para além de tratados bilaterais e multilaterais.

No nosso ordenamento jurídico as normas de Direito Internacional têm um valor superior ao da lei ordinária, desde que acolhidas nos termos do artº8º da CRP.

A importância do trabalho jurídico e doutrinário desenvolvido e adoptado pela OIT permite apontá-lo como o verdadeiro alicerce de um direito internacional do trabalho, na medida em que os países que ratificam as convenções ficam obrigados ao seu cumprimento efectivo.

No mesmo sentido, podemos dizer que o conjunto de instrumentos convencionais adoptados no seio das organizações referidas, visam, pelo seu conteúdo, a definição “constitucional” de uma “ordem social internacional” (Fernandes, A.M., 1998, p.60).

A par da actividade de cooperação entre diversos países, em número progressivamente crescente, desenvolvida no âmbito daquelas organizações, foi-se desenvolvendo o projecto de integração europeia, que se iniciou com a assinatura do Tratado de Paris, em 1957, instituindo a CECA (Comunidade Europeia do Carvão e do Aço) e, em 1958, a CEE (Comunidade Económica Europeia) e a CEEA (Comunidade Europeia de Energia Atómica), com a assinatura dos Tratados de Roma.

Estas organizações internacionais, não já apenas de cooperação mas de integração, foram construindo um vasto acervo jurídico, de que são destinatários os Estados-membros.



Tendo como objectivo imediato a reconstrução e recuperação económica da Europa saída da Guerra, as iniciativas legislativas, em matéria de direito do trabalho, plasmam os princípios e valores proclamados e adoptados pelas organizações de cooperação atrás invocadas.

Só a partir de 1986, com a introdução do artº118-A pelo Acto Único Europeu, se desenvolveu, no espaço europeu comunitário e com carácter autónomo, um corpo importante de normas de cunho social, que permitiram a criação progressiva de uma verdadeira política social europeia, consagrada agora nos artigos 136º a 145º do Tratado da União Europeia.

Podemos concluir que o modelo de Direito do Trabalho dos países industrializados, de regime democrático (democracia representativa), se pauta pelo respeito e protecção dos direitos fundamentais da pessoa humana, proclamados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Carta Social Europeia adoptada em 1961, pelo Conselho da Europa.

Todavia, sendo o Direito do Trabalho um ramo do ordenamento jurídico sensível às ideologias e, por isso, sujeito à instabilidade das flutuações da política, a coexistência, numa relação de interdependência e complementaridade, dos direitos nacional, internacional e supranacional, este último no caso dos Estados-membros da União Europeia, permite-nos perceber, com maior acuidade, as questões que, há 30 anos, geram aceso debate em torno do modelo de Direito do Trabalho vigente.

Contudo, mau-grado os ajustes necessários aos desígnios da chamada “nova economia”, consideramos que é à origem e fundamento do Direito do Trabalho que nos devemos remeter para ultrapassar a dúvida que torna o seu futuro incerto.

### **1.3. O Direito do Trabalho em Portugal**

A industrialização em Portugal foi tardia pelo que não se encontra eco da questão social no Código Civil de 1867, que disciplinou os contratos de prestação de serviço subordinado (serviço salariado, doméstico e aprendizagem) como contratos civis, numa óptica de paridade entre os contratantes, sem qualquer tutela do trabalhador.

Só nos finais do séc. XIX começou a surgir legislação de protecção ao trabalho (Xavier, B.G.L., 1999).

Podem considerar-se três os períodos de evolução do Direito do Trabalho português: 1º- período do Regime Liberal (até 1926); 2º- período do Estado Novo Corporativo (1926-1974) e 3º- período Contemporâneo (desde 1974).

O primeiro diploma que costuma ser apontado como inspirado pelos princípios tutelares próprios do Direito do Trabalho é o Decreto de 14/4/1891, que estatuiu sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, a duração da jornada e sobre serviços insalubres ou perigosos.

Em 9/5/1891, foi publicado o Decreto que continha o estatuto das associações de classe.

A estes sucederam-se outros diplomas, até ao fim do século, visando, sobretudo, a segurança e salubridade das condições de trabalho.

Em 1907, estabeleceu-se a obrigatoriedade do descanso semanal (D de 3/8/1907).

Com a implantação da República (5/10/1910), foi reconhecido o direito à greve e ao lock-out e publicada, uns anos depois (1913 e 1915), legislação sobre acidentes de trabalho, inspirada na ideia de risco profissional e sobre duração de trabalho, respectivamente.

Em 1919, é publicado um conjunto relevante de diplomas de protecção do trabalho que, todavia, não teve expressão prática.

Aliás, convém salientar que, neste primeiro período, o balanço efectuado não era animador, já que a falta de uma lei do contrato de trabalho e de um corpo normativo estruturado, no domínio das relações colectivas, tornaram de difícil exequibilidade o grosso da legislação. Saliente-se, também, que não existia segurança social.

O período do Estado Novo Corporativo (1926/1974), que se seguiu à revolução de 28-5-1926 e do qual emergiu Salazar, inicialmente como Ministro das Finanças e, a partir de Julho de 1932, como Presidente do Conselho de Ministros, cargo que exerceria até 27-9-1968, caracterizou-se por um longo período de regime autoritário, de tipo ditatorial, com forte controle pessoal das questões militares, políticas e económicas.

Até 1933 e na área laboral, há apenas a referenciar a legislação que proibia a greve e o lock-out.

A partir da Constituição de 1933, surge, de facto, o sistema corporativo, desenvolvido, no plano sócio-laboral, pelo Estatuto do Trabalho Nacional (D.L. nº23048, de 23/9/1933), complementado por uma série de diplomas que abrangiam vários aspectos da matéria (sindicatos, grémios patronais, administração do trabalho).

Pouco depois era implantado um sistema de previdência social.

Podemos caracterizar este período pela negação da luta de classes, *justificada* pela “solidariedade entre trabalhadores e patrões e a sua subordinação ao bem comum e ao interesse nacional” (Xavier B.G.L.,1999, p.29) e pelo papel do Estado que, através de uma forte intervenção, realizava os princípios do corporativismo por meio do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

As associações de classe, então estabelecidas, eram muito influenciadas pelo Estado e detinham o monopólio da representação das categorias abrangidas. Estes organismos corporativos primários celebravam convenções colectivas de trabalho que começaram a ter alguma importância logo a seguir a 1933, ao abrigo do Estatuto do Trabalho Nacional, muito embora as organizações representativas dos trabalhadores não fossem

dotadas de liberdade sindical o que, associado ao facto, já referido, de se encontrarem desprovidas do direito à greve, lhes retirava força negocial efectiva.

Em 1969, com Marcelo Caetano, a situação alterou-se, pelo menos em termos formais, diminuindo o controle dos sindicatos pelo Governo e sendo adoptado um novo diploma sobre instrumentos de regulamentação colectiva (D.L. nº49212, de 28/8/1969), que conferia aos sindicatos a possibilidade de imporem a arbitragem para a resolução dos conflitos.

Apesar disso, podemos dizer que, no domínio das chamadas relações colectivas, o bloqueio era significativo.

Em contrapartida, no que toca à regulamentação da relação individual do trabalho, há que reconhecer ao corporativismo o mérito da publicação da primeira lei do contrato de trabalho inspirada na ideia de protecção ao trabalhador (Lei nº1952, de 10/3/1937) e, na sua fase final, leis sobre o contrato de trabalho, tecnicamente bem feitas e progressivas, se comparadas com as dos países do bloco europeu ocidental (D.L. nº47032, de 27/5/1966, depois revisto pelo D.L. nº49408, de 24/11/69, lei esta que ainda hoje é a matriz do contrato individual de trabalho, apesar da revogação e alteração de alguns dos seus institutos).

Saliente-se ainda que, neste período, foi também adoptada legislação pertinente sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais (alguma dela só recentemente revogada), duração do trabalho e um número considerável de diplomas sobre higiene e segurança no trabalho.

No terceiro período (desde 1974), há que considerar, desde logo, a queda do regime anterior e o estabelecimento do Regime Democrático, com a Constituição de 1976.

No período revolucionário e pré-constitucional (de 25/4/74 a 25/11/75), as alterações legislativas fundamentais encontram-se no domínio das relações colectivas, com o

estabelecimento, em novos moldes, do regime jurídico dos sindicatos e das associações patronais e com o reconhecimento do direito à greve.

Após a Constituição de 1976 e no que se refere ao contrato individual de trabalho, mantêm-se os quadros gerais do período corporativo, tendo-se operado algumas modificações no regime de férias, feriados e faltas e alterações radicais na matéria respeitante à cessação do contrato de trabalho.

Há a registar ainda a instituição do Salário Mínimo Nacional logo a seguir a 25/4/74, sendo, a partir daí, anualmente actualizado.

Nos anos oitenta, reabilita-se a ideia de empresário e de empresa e ganha expressão a privatização de empresas públicas (muitas delas haviam sido nacionalizadas no período revolucionário).

Também nas matérias respeitantes ao trabalho suplementar, trabalho de mulheres e menores, protecção da maternidade, entre outras, houve significativos avanços.

Em 12 de Junho de 1985, Portugal assina o Tratado de Adesão às Comunidades Europeias passando, a partir de 1/1/86, a assumir, de pleno direito, a qualidade de Estado-membro.

À data Portugal vivia um período de fragilidade económica e de ausência de uma estratégia de desenvolvimento do país.

O apelo à modernização passa a estar na ordem do dia e aquilo a que se aspira sobrepõem-se ao que se é. Engrossam os despedimentos colectivos e a contratação a termo banaliza-se, perante a passividade dos poderes públicos, mais preocupados com o cumprimento das obrigações de acolhimento do acervo comunitário.

Apesar de já então termos um ordenamento jurídico-laboral moderno e democrático, as obrigações de acolhimento e cumprimento do acervo comunitário, no sentido da harmonização e aperfeiçoamento do nosso ordenamento jurídico, desencadearam uma fecunda produção legislativa, a maioria das vezes desarticulada do nosso contexto real e,

outra vezes, numa clara contradição com a legislação em vigor que o legislador se esquecia (?) de revogar, mantendo-se, até hoje, a sobreposição de sistemas (coexistência dos regimes básicos corporativo e de legislação do período revolucionário com as normas informadas pela Constituição vigente), o que dificulta, por vezes, a aplicação e adequada interpretação do nosso Direito do Trabalho (Xavier, B.G.L., 1999).

A necessidade há muito sentida de uma codificação ordenada e de consulta simples, expurgada das molduras e deficiências técnicas do passado recente levaram à criação, no ano 2000, da *Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral*. O relatório da 1ª fase de trabalho desta comissão foi recentemente divulgado, para discussão pública.

## II - As Relações entre o Direito do Trabalho e os Ciclos Económicos

### 2.1. O processo de industrialização e os seus reflexos na organização do trabalho

A organização do trabalho, nas quatro primeiras décadas do Séc. XX, foi modelada pelos princípios e métodos da chamada *Escola de Gestão Científica* (Scientific Management), introduzida no início do século pelo engenheiro americano F.W. Taylor (1856-1915).

O seu modelo de organização do processo produtivo, que ficou conhecido na História por *Taylorismo*, assentava na racionalização e eficiência no trabalho e visava aumentos substanciais de produtividade.

Apesar da relação amor-ódio que o Taylorismo hoje inspira (ao lado dos críticos ferozes há os que tentam reabilitá-lo, como se observa no texto de Nóbrega, C., 1998), a verdade é que o *sistema* de Taylor coexiste com novas formas de organização e gestão da relação salarial pelo que, a compreensão das mutações dos contextos de trabalho e dos novos modelos de relações salariais bem como os debates que sobre eles prosseguem implicam, inevitavelmente, que se abordem e explicitem, embora sumariamente, os *princípios da Gestão Científica* que Taylor publicou em livro, em 1911.

Perante as fracas melhorias na produtividade dos trabalhadores, Taylor sugeriu que o problema residia mais nas práticas de gestão do que na força de trabalho. Insistia que os gestores deviam analisar, planear e controlar “a melhor forma de operar” (“the one best way”) determinada por estudos científicos - daí a designação “gestão científica”.

Os principais métodos aplicáveis, nesta abordagem “científica” do trabalho, são a observação e a mensuração. O objectivo deste modelo é a eliminação do desperdício de tempo e de movimentos e a elevação dos níveis de produtividade.

Taylor preocupa-se exclusivamente com as técnicas de racionalização do trabalho do operário, através do estudo de tempos e movimentos. Para tal, efectuou um paciente trabalho de **análise das tarefas de cada operário, decompondo os seus movimentos e processos de trabalho**, aperfeiçoando-os e racionalizando-os gradualmente (Muchielli, R.,1964).

O estudo dos tempos e movimentos, observado e analisado através da divisão e subdivisão de todos os movimentos necessários à execução de cada operação de uma tarefa, permitia eliminar movimentos inúteis, racionalizar os métodos de trabalho e fixar tempos-padrão para a execução das operações e tarefas.

Racionalizava-se, deste modo, o treino dos operários, adaptando-os à própria tarefa e gerando-se, também, uma maior especialização de actividades.

O conceito de *eficiência* (correcta utilização dos recursos disponíveis) é o núcleo central da *Gestão Científica* que, através das técnicas acima referidas, visava maximizar a produtividade de cada trabalhador num determinado período de tempo.

Na opinião de Taylor, o operário não tem capacidade, formação nem meios para analisar cientificamente o seu trabalho e estabelecer racionalmente o método ou processo mais eficiente para o respectivo desempenho.

Nessa perspectiva, **o seu modelo de gestão separa, por um lado, a concepção, planeamento, método e supervisão do trabalho, e, por outro, a execução do trabalho, sendo que aqueles são da responsabilidade dos dirigentes e, esta, do operário.**

«O trabalhador não tinha liberdade nem poder de iniciativa para estabelecer a sua maneira de trabalhar, passando assim a estar confinado à execução automática e repetitiva, durante toda a sua jornada de trabalho, de uma operação ou tarefa manual, simples e padronizada» (Chiavenato, I., 1997, p.97).



Neste modelo de gestão e organização do trabalho o operário é visto como um homem exclusivamente motivado a trabalhar pelo medo da fome e pela necessidade de dinheiro para viver. Em consequência, o seu salário está intimamente ligado à respectiva produção.

Acresce que o fluxo sequencial do trabalho é previamente estabelecido assim como o tempo da sua duração, não sendo permitidos contactos sociais entre os colegas no local de trabalho.

Por outro lado, a valorização das condições de trabalho, tais como iluminação, ventilação, eliminação do ruído, entre outras, eram-no, não por razões de bem-estar dos operários, mas tão somente na exacta medida em que se apresentassem essenciais para a eficiência do trabalhador.

A implementação deste sistema de gestão, que rapidamente ultrapassou fronteiras, gerou a reestruturação das operações industriais, economizando energia e tempo.

É a época da divisão do trabalho, especialização do operário e elevada produtividade por baixo custo.

A principal base de aplicação deste modelo de organização do trabalho foi a “linha de produção” ou “linha de montagem”.

A organização racional do trabalho, protagonizada por este modelo, para além da padronização dos métodos e processos de trabalho, preocupou-se também com a padronização das máquinas e equipamentos, ferramentas e instrumentos de trabalho, matérias-primas e componentes, no sentido de reduzir a variabilidade e adversidade no processo produtivo e, também desta forma, eliminar o desperdício e aumentar a eficiência.

Este sistema, apesar do êxito evidente no contexto da sua época e da sua manutenção na actualidade, em inúmeras indústrias e países, designadamente em Portugal, privilegia a monotonia, o automatismo, a ausência de exigência de raciocínio e pauta-se pela negação de qualquer significado psicológico do trabalho.

A abordagem de Taylor e dos seus seguidores concebeu a organização dentro de um sentido mecânico, não relevando na devida medida os aspectos humanos da organização. É uma abordagem prescritiva e normativa, de sistema fechado, na medida em que visualiza somente aquilo que acontece dentro de uma organização, sem ter em conta o meio ambiente em que está situada (Chiavenato, I., 1997).

É a desumanização do trabalho industrial, que Katz e Kahn (In Chiavenato, I., 1997, p.98), definem como “um arranjo rígido e estático de peças”. O Homem deve produzir como uma máquina e comportar-se como um robô. *Pensar, debater e inovar* eram (são) palavras desconhecidas do léxico dos operários sujeitos a este modelo organizativo.

Neste quadro conceptual, a análise do trabalho circunscreve-se à identificação e descrição dos procedimentos que terão de ser seguidos pelos trabalhadores para o cumprimento das tarefas, pelo que, a relação do indivíduo com o trabalho, estando presente, é definida essencialmente em termos de objectivos a alcançar. **A noção de tarefa, de trabalho prescrito, assume um estatuto privilegiado.**

Os princípios da divisão social e técnica do trabalho reduziam, deliberadamente, a vida profissional da maioria dos assalariados ao respeito de instruções precisas, para o qual era necessário um simples treino.

Pode mesmo dizer-se que, neste período da história industrial, a análise do trabalho foi conduzida de modo a libertar a empresa do problema da formação da mão-de-obra (Lacomblez, 2001).

### **2.1.1. Crise da relação salarial do modelo “taylorista”**

A relação salarial deste modelo organizativo caracterizado, como dissemos, pelo aumento da produtividade e pela produção em massa, não foi acompanhado por

correspondentes aumentos de consumo e de emprego, porquanto o surto de produtividade reduziu a necessidade de mão-de-obra e não se reflectiu num aumento da massa salarial.

Consequentemente, não produziu alterações significativas no modo de vida das classes trabalhadoras não permitindo, por isso, a sua integração na economia capitalista.

É justamente a ausência de um modelo de consumo de massa, face ao desenvolvimento de um modelo de acumulação intensivo do lado da produção, que desencadeia a grande depressão dos anos trinta (Santos, B.S., Reis, J. & Marques, M.M.L.,1990).

A seguir à Segunda Guerra Mundial desenvolve-se e expande-se um novo modelo de relação salarial, conhecido pela designação de *Relação Salarial Fordista*, em referência a Henry Ford, que visa alterar e até inverter a tendência da relação salarial anterior.

A procura de uma permanente integração dos assalariados na economia capitalista parece ser o núcleo principal da relação salarial que se constituiu nos pós-guerra. Foi pelo consumo que se assegurou esta integração e a designação deste novo modelo de relação salarial parece resultar do facto de Ford ter sido um dos primeiros empresários a utilizar incentivos não salariais para os seus empregados, como a cedência de algumas acções da empresa, para além de ter estabelecido um salário mínimo diário e uma jornada de trabalho diária de oito horas quando, à época, na maioria dos países da Europa, se praticava um horário de trabalho de dez a doze horas diárias (Chiavenato, I., 1997).

«O modelo de consumo que corresponde a esta relação salarial - o consumo de massa - é, assim, a sua característica mais diferenciadora face às formas anteriores da relação capital-trabalho e vai estar no cerne da originalidade das novas relações de trabalho» (Santos, B.S., Reis, J. & Marques, M.M.L.,1990, p.142).

Conforme refere Boyer, R., (In Leite, J., 1990, p.23), «O modelo de *relação salarial fordista* caracterizava-se, basicamente, por uma particular forma de compromisso social em que as camadas trabalhadoras aceitariam a modernização do aparelho produtivo e a lógica do seu funcionamento em troca de um Estado social redistributivo ou, tal como Keynes o definiu, baseado na “socialização crescente da procura no quadro de uma oferta que se mantinha largamente privada”».

O mesmo autor prossegue, afirmando «(...) A relação salarial fordista manteve a parcelarização característica da fase Taylorista, mas alterou as regras de distribuição (de uma regulação concorrencial passou-se a uma forma de fixação do salário mais “administrativa”, com intervenção significativa do Estado) e homogeneizou e estabilizou o mercado de trabalho: os empregos normais, típicos desta época, eram os empregos *estáveis*, a tempo *completo*, com certas garantias de *carreira* profissional, tendo a *empresa* como seu lugar exclusivo ou privilegiado».

O modelo de relação salarial fordista, atrás caracterizado, impôs-se e difundiu-se no período 1950-1973, sendo ainda hoje a nossa referência dominante.

A IIª Guerra Mundial e a crise do petróleo são as suas balizas mais visíveis. Este período é designado pelos economistas por “um círculo virtuoso assente num compromisso”.

Compromisso esse que, sintetizando a explanação anterior de Boyer, se traduz na «aceitação da modernização contra a garantia de que os trabalhadores beneficiariam, no seu nível de vida, dos ganhos de produtividade correspondentes» (Santos, B.S., Reis, J. & Marques, M.M.L., 1990, p.143).

É neste contexto que o Estado assume um papel activo e explícito na organização da produção, através da estabilização da relação salarial e do aprofundamento da segurança social.

Esta transformação radical das funções do Estado, que se começou a desenhar a partir dos fins do Séc.XIX, é legitimada por uma nova concepção de interesse público que integra, num sentido muito amplo, os direitos sociais dos cidadãos.

O modelo político subjacente ao Estado Social redistributivo, conhecido pelo nome de Estado-providência, é uma das realizações mais mobilizadoras do Séc. XX, assumindo formas históricas diversas.

Como refere Merrien (F.-X., 2000), o conceito moderno de Estado-providência releva de uma tripla genealogia: condensa três conceitos histórica e nacionalmente datados - o conceito francês de Estado-providência, a noção alemã de Estado social (Sozialstaat) e a noção britânica de Welfare State.

É no desenvolvimento dos diferentes modelos das políticas sociais e económicas do após-guerra que o Direito do Trabalho assume algumas das suas características actuais, nos países europeus industrializados.

Keynes e Beveridge são os especialistas proeminentes que inspiram esta época. Keynes afirma a necessária intervenção do Estado no circuito económico, escrevendo que o problema essencial que a humanidade tem de resolver é o de «conciliar três coisas: um melhor rendimento económico, justiça social e liberdade individual». Beveridge declara, por seu lado, que é dever do Estado colocar o homem definitivamente ao abrigo da carência (Merrien, F.-X., 2000, pp.11-12).

O período de 1950 a 1973 é, assim, embora no âmbito de diferentes modelos, um período de crescimento económico e de um progressivo bem-estar social.

Todos os grandes países desenvolvidos (relativamente aos outros países na mesma época), neles incluídos os Estados-Unidos, a Austrália e mesmo a nova Zelândia, encetaram uma reflexão sobre novas maneiras de tratar problemas como a indigência, a pobreza, a insegurança operária, a velhice, a saúde pública, os acidentes de trabalho, etc. (ib. p.13).

«O denominador comum a todos estes países é a relativa simultaneidade da “tomada de consciência” das questões sociais e a participação da maior parte das elites nacionais no debate. Este debate traduz o repúdio pelas formas tradicionais de caridade privada, de assistência pública, semi-pública ou privada» (ib. p.14).

O Estado é, pois, a resposta às necessidades sociais nascidas na sociedade industrial. É nesse sentido que alguns autores referem que o crescimento económico da lógica industrial é a causa determinante do desenvolvimento do Estado-providência que se apresenta, em consequência, como um meio de resolução das contradições provocadas pelo seu próprio desenvolvimento (discrepância entre a igualdade política e a desigualdade social).

Como tal, o Estado-providência não tem por corolário uma ruptura com o Estado de Direito, apresentando-se, pelo contrário, como sua extensão e aperfeiçoamento.

Os diferentes modelos e regimes de Estado-providência que se impuseram ao longo do Séc.XX, retractam o conceito de interesse público enformado no seio de um certo paradigma societal.

O modelo de regulamentação é a empresa, sobretudo a grande empresa e o trabalho subordinado que nela se presta.

As características estruturais do Direito do Trabalho são, desde logo, a perda de centralidade do contrato individual do trabalho pelo aprofundamento e desenvolvimento das relações colectivas negociadas, donde decorre a tendência para a uniformização dos estatutos sociais, entendida enquanto uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores e a efectividade do emprego.

«A acção do Estado, através do Direito do Trabalho, orientou-se para a garantia da segurança e da estabilidade não de um emprego ou de um rendimento, mas de uma relação concreta entre um determinado trabalhador e uma determinada empresa, para a qual se qualifica e onde deve ser assegurada a sua promoção profissional e, em parte, a segurança social, à volta da qual localiza a sua habitação e organiza a sua vida» (Santos, B.S., Reis, J. & Marques, M.M.L., 1990, p.146).

«Durante trinta anos, a maior parte dos países industrializados conheceu a modernização económica, o crescimento do poder de compra, a redução relativa das desigualdades

sociais bem como a redução lenta e progressiva da pobreza» (Merrien, F.-X., 2000, p.103).

Foi o tempo de consolidação de democracias e de busca de um novo modelo social, mais igualitário e mais justo. Foram anos que a História designa de “dourados” porque neles uma parte do mundo pulou e avançou e, numa outra, germinava a semente da mudança, levada pelos ventos da utopia.

Nesse período, Portugal vivia um regime autoritário, de tipo ditatorial, fechado ao mundo e alimentado pelo “orgulhosamente sós”, personificado na figura de Salazar.

País essencialmente rural, sem vias de comunicação nem transportes adequados, submergiu numa profunda estagnação social, agravada pelo emergir da guerra colonial e o que isso significou em termos de perda de mercado nas colónias e de absorção de uma percentagem significativa do orçamento do Estado.

O modelo de “previdência social,” que incipientemente se foi instalando, é de tipo assistencial, assente no regime de inspiração Bismarkiana, cujo pilar essencial é a segurança social obrigatória baseada na actividade de trabalho e nos direitos que dela decorrem.

A abertura timidamente architectada por Marcelo Caetano a partir de 1969, enformada pelo discurso da “mudança na continuidade”, rapidamente se desvaneceu numa continuidade sem mudança, alimentando um atraso estrutural que ainda hoje marca o nosso quotidiano.

Todavia, porque “*não há longe nem distância*”, a história não pára e o Homem sonha, também aqui germinavam sementes de mudança multifacetadas, que desabrocharam na madrugada de 25 de Abril de 1974.

## **2.2. Da relação laboral estável e duradoura à precariedade do trabalho**

Até meados dos anos 70, as políticas conjunturais apresentaram-se globalmente eficazes. A crise económica dos anos setenta que se instalou nas economias industrializadas e se prolongou por cerca de uma dúzia de anos, pôs termo aos trinta “dourados” anos do Direito do Trabalho.

A recuperação iniciou-se em 1985, todavia, uma outra recessão económica despontou no início dos anos noventa, implicando importantes políticas de ajuste nos principais países industriais, confrontados com fortes pressões do patronato em favor da desregulamentação. Em meados dos anos noventa uma nova recuperação económica alimentou expectativas de saída da crise mas o certo é que o século XX terminou e a palavra “crise” continua a nublar o nosso quotidiano (Lopez, P., 2001).

As economias tornaram-se cada vez mais interdependentes e a evolução do contexto internacional aleatório. «A evolução económica mundial tornou-se dependente de actores económicos (Firmas, Estado) cujas decisões escapam à esfera de influência do Estado nacional» (Merrien, F.-X., 2000, p.104).

A crise económica tem sido, na expressão de Lopez, P. (2001, p.39) uma “companheira de viagem histórica e incómoda” do Direito do Trabalho, ao longo do seu percurso histórico de cerca de duzentos anos. Exerceu e exerce sempre influência no quadro institucional deste ramo do ordenamento jurídico, deixando, muitas vezes, cicatrizes profundas, como as que advieram da crise petrolífera de 1973.

Desde os anos setenta que o debate, em torno do binómio Direito do Trabalho/crise económica, molda uma das controvérsias políticas e jurídicas de maior acuidade teórica para a qual não se vislumbra, no curto prazo, espaços e tempos de acalmia.



Na sua lógica clássica, o Direito do Trabalho aparece como um ordenamento de “redistribuição” dos recursos e, no seu seio, desenvolve-se uma negociação colectiva de melhoria e uma acção sindical de pressão e contestação.

Numa situação de “crise”, o Direito do Trabalho de cariz redistributivo transforma-se num Direito de “produção de riqueza”, vendo-se confrontado com a necessidade de mudanças de conteúdo nas soluções normativas adoptadas, essencialmente por força da função social de resposta da norma laboral à realidade social objecto de regulação (a prestação de trabalho assalariado dependente).

O problema, que é essencialmente político, radica na dificuldade de construção de um novo equilíbrio entre o social e o económico, face à confrontação entre os que defendem a desarticulação dos elementos de tutela do ordenamento laboral, considerado rígido e paralisante do desenvolvimento e os que apontam para uma simples adaptação do ordenamento laboral às exigências das transformações sociais e económicas, no respeito pelo seu fundamento histórico.

Neste cenário fácil é perceber que, de certa forma, o “Estado-providência Keynesiano” está hoje posto em causa.

A capacidade do Estado em assegurar o crescimento está limitada pela interconexão das economias e é rejeitada pela nova ortodoxia económica que, como acentua Merrien, na obra supra citada (p.103), considera a função “providencial” do Estado *infundada e fonte de efeitos perversos*.

As críticas ferozes ao sistema normativo que organizou e disciplinou a relação salarial tal como foi sendo modelada a partir de 1950, consubstanciam-se, como salienta Leite J. (1990, p. 23), na acusação de que, «ao rigidificar a relação salarial, o Direito do Trabalho teria bloqueado a modernização do aparelho produtivo e desincentivado o investimento, sacrificando sobretudo os desempregados e os jovens recém-chegados ao “mercado de trabalho”, em benefício, porventura ilusório e temporário, dos que têm emprego».

Acusa-se também o modelo clássico do Direito do Trabalho de plasmar excessivas concessões aos trabalhadores, impedindo ou dificultando a introdução de medidas adequadas à superação da crise.

Entre essas concessões, apontam a limitação da jornada de trabalho, a fixação de salários mínimos, o alargamento dos períodos de repouso semanal e anual, o condicionamento do recurso ao trabalho extraordinário, a instituição de apoios materiais ao desemprego, a possibilidade de exercício da actividade sindical na empresa, o condicionamento da mobilidade geográfica e funcional da mão-de-obra, enfim, praticamente nenhum aspecto da relação de trabalho tem escapado ao ataque cerrado dos neo-liberais, para quem só o fim de todas estas “imperfeições do mercado de trabalho” (Leite, J., 1990, p.24) permitiriam a superação da crise e a recuperação do normal funcionamento do mercado.

Em suma, o ciclo histórico que se desencadeou a partir de 1973, ganhando força acrescida na década de oitenta e que ainda hoje integra o debate do futuro do Direito do Trabalho e do modelo social em que assenta, é já por alguns designado por “*círculo vicioso*” e, por outros, de “*crise instalada*”, representando uma tentativa de retorno, embora noutro contexto e com outros contornos, à situação existente quando da génese do Direito do Trabalho - liberalização, desregulamentação, liberdade de estipulação das partes, flexibilidade funcional e geográfica de mão-de-obra – de novo a visão da actividade humana como mero factor de produção, sujeito à lógica do mercado, ao serviço estrito do lucro do capitalista da era pós-industrial.

É a afirmação do neo-liberalismo que, nos últimos 20 anos, tem vindo a produzir efeitos nefastos no mundo do trabalho, violando normas do Direito do Trabalho, perante a passividade e até, em alguns casos, a tolerância do Estado, nos diversos países do bloco europeu.

O impacto destrutivo no mercado de emprego foi tal que, em 1985, havia no espaço comunitário europeu, então com dez Estados-membros, catorze milhões de desempregados.

A partir de 1980, emergem por todo o mundo industrializado bolsas de pobreza e um novo fenómeno integra o nosso quotidiano - a exclusão social.

Em espiral, baixa drasticamente a taxa de natalidade por toda a Europa, a classe média perde poder de compra e compensa-se no consumismo desenfreado do supérfluo.

Estes fenómenos, a par do abrandamento do crescimento económico na década de setenta, reforçaram, nos anos 80, os argumentos dos críticos do paradigma keynesiano passando a estar na ordem do dia dos debates não apenas a “crise de legitimidade” dos Estados-providência mas, também, a sua “crise financeira”.

Todavia, segundo especialistas como Rosanvallon (1981), Ewald (1986) e Donzelot (1984), «a crise é menos financeira do que social, repousando a solução sobre uma redefinição do Estado social e um reenquadramento deste na sociedade civil» (In Merrien, F.-X., *ib.*, p.105).

A verdade é que, nos últimos 20 anos, assiste-se a um questionamento permanente e duro de todos os conceitos referentes à acção pública por contraposição ao reemergir do discurso exacerbado dos “méritos” do mercado.

Consequentemente, o Estado, confrontado com a necessidade de conter a inflação, proteger os desempregados e manter os seus compromissos na tutela da doença, velhice e invalidez, numa sociedade cada vez mais envelhecida, pelo aumento da esperança de vida e a deficiente reposição de gerações, produz inovações legislativas que tornam mais precário o emprego, satisfazendo algumas exigências do patronato.

Gera-se assim uma profunda alteração do conteúdo institucional do Direito do Trabalho que, permanecendo ligado ao conflito social de base da relação laboral e esta ao sistema de produção, se vai, no entanto, subordinando às contingências históricas e políticas, interpretando variavelmente o equilíbrio estrutural que o sustenta.

As transformações jurídicas que se vão operando e que implicam, como salientam Santos, B.S., Reis, J. & Marques, M.M.L. (1990, p.151), «uma retracção do Direito do

Trabalho na tutela da segurança do emprego, (concomitante à sua expansão na tutela da precariedade), estão directamente relacionadas com as transformações da relação salarial e são essencialmente produto de duas situações: 1 - a desintegração jurídica do colectivo de trabalhadores dentro da mesma empresa; 2 - a desintegração jurídica (e física) da empresa no sentido de que deixa de existir coincidência entre unidade económica e unidade jurídica, entre quem de facto dirige o processo produtivo (através da definição do volume e das tarefas a cumprir) e o empregador jurídico (e também o espaço físico onde se executa a produção) ».

Passamos a ter, assim, ao lado da relação salarial típica do modelo clássico do Direito do Trabalho, modalidades de trabalho atípico, assentes em relações salariais precárias, tais como trabalho temporário, a tempo parcial, a termo, certo ou incerto, trabalho ao domicílio, teletrabalho, trabalho alternado, trabalho intermitente e ainda trabalho à chamada.

No que concerne à organização do processo produtivo, coexistem com o modelo tradicional (trabalho dividido em funções delimitadas, com ciclos produtivos breves e repetitivos, estruturas hierárquicas e rígidas), inúmeros outros modelos, tendo-se gerado a tendência para a constituição de pequenas, médias e micro empresas, em detrimento das grandes, preferindo os empresários externalizarem certos serviços e produtos, tudo visto na óptica de custos-benefícios.

«As transformações da estrutura produtiva e da gestão empresarial, sobretudo na parte respeitante ao pessoal vêm, (...), assumindo formas diversas tendentes, em geral, a uma maior maleabilização na utilização dos equipamentos e nas relações internas e externas da empresa» (Leite, J.,1990, p.40).

As estratégias dos grupos económicos dominantes passam por reduções maciças de emprego nas empresas dirigentes, recentradas em certas funções essenciais e por um reforço de mecanismos de controle efectivo sobre empresas subcontratadas.

«O desenvolvimento da subcontratação é inseparável do movimento por vezes descrito como “*PME-ização*” da economia» (Vogel, L., 1997, p.115).

Por outro lado, como o Direito do Trabalho estabelece uma série de limiares a partir dos quais certos direitos colectivos são exigidos (serviços de prevenção, representação de trabalhadores em matéria de saúde e segurança, entre outros), a “*PME-ização*” teve, por efeito, deixar abaixo desses limiares um número crescente de trabalhadores e, sobretudo, de trabalhadoras.

Passa-se, como se observa, de uma fase de alargamento progressivo dos direitos dos trabalhadores a um período de subordinação acrescida dos seus direitos à obtenção de lucro (Vogel, L., 1997).

O esboroar do modelo de regulação sócio-económico, no qual assenta o Direito do Trabalho, consolidado no início do século XX, colocou à Europa interrogações sobre o papel das três instâncias em que se apoia: a empresa, o sindicato e o Estado.

Por um lado, as céleres e permanentes transformações tecnológicas implicam uma necessidade crescente de inovar e diversificar a produção para fazer face à concorrência aguerrida de um mercado global, cenário que veio pôr em evidência a volatilidade dos conhecimentos e a necessidade de equacionar novas formas de organização do trabalho, baseadas na queda da distância entre o trabalho manual (cada vez menos presente) e o trabalho intelectual (o saber pensar o trabalho e o processo) e na existência de postos de trabalho em que se pretende capacidade para decidir. *Pensar, Debater e Inovar* são as palavras - chave dos novos modelos de organização do trabalho.

Neste contexto, as empresas modernizam equipamentos e técnicas, flexibilizam-se e requerem mão-de-obra cada vez mais qualificada, reconhecendo a necessidade de uma aprendizagem longa e contínua, quer dos trabalhadores quer dos empregadores, passando a exercer uma pressão acrescida sobre aqueles.

Por outro lado, a precarização do emprego, assente na diversidade de modelos de relação salarial e a pulverização de modelos organizativos delas decorrentes, provocou uma quebra acentuada na força e militância sindicais.

Os sindicatos, face ao crescente desemprego, à aleatoriedade dos contratos de trabalho, que já não são definidos exclusivamente por referência ao posto de trabalho e à entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, vêem-se obrigados a redefinir a sua função.

Não se trata já de negociar apenas rendimentos e condições de trabalho masculinos mas também emprego, formação, sobrevivência da empresa e igualdade entre homens e mulheres.

Por seu lado, o Estado abandona a sua política Keynesiana, transformando-se num Estado anti-inflacionista, controlando o seu orçamento, orientado para a manutenção das condições de concorrência e com uma soberania relativizada pelos compromissos e exigências resultantes da regionalização e da integração europeia.

No seu papel de regulador e integrador dos conflitos sociais emergentes desenvolve e estimula um sentido apurado de interesse colectivo e uma cultura de compromisso. Transforma-se num Estado menos centralizado e centralizador, mais aberto aos grupos sociais e mais preocupado com a eficácia.

A *concertação tripartida*, modalidade de diálogo social interprofissional, que se desenvolveu a partir da II<sup>a</sup> Guerra Mundial e se reforçou, no quadro institucional europeu, no decurso dos anos 70, vê a sua importância renovada e ampliada.

Trata-se de um método de administrar e legislar que visa afastar esquemas de mera autoridade, substituindo-os por lógicas de persuasão, corresponsabilizando-se, assim, os principais interessados, na definição das políticas económico-sociais e na respectiva execução, dele podendo resultar protocolos e acordos subscritos pelo Governo e pelas Confederações Patronais e Sindicais.

Com esta forma de regulação económico-social resultante de compromissos negociados, comumente conhecido por método de “governança consensual”, os Estados procuram prevenir a eclosão de conflitos graves na área económico-social.

Todavia, enquanto nos anos 60 os pactos e acordos sociais eram negociados e concluídos num quadro económico estável, caracterizado por um crescimento sustentado e pelo pleno emprego, a partir de meados dos anos 80, os novos pactos e acordos de concertação social visam, essencialmente, gerir as incertezas, passando a questão do emprego a ser o núcleo central desta nova etapa.

A mundialização da economia, o desenvolvimento de novas formas de produção e a revolução das tecnologias de informação induziram uma transformação do mercado de trabalho, pondo o acento tónico na competitividade e na qualificação da mão-de-obra, passando o equilíbrio a centrar-se entre flexibilidade geográfica e funcional da mão-de-obra e segurança do emprego.

A esta nova centralidade correspondeu uma mudança de prioridades: moderação salarial e partilha de emprego em contraposição à anterior redistribuição de ganhos de produtividade (Comissão Europeia, 2000).

Os governos convertem-se às doutrinas monetaristas e a temática central da governação passa a ser a sobrevivência nacional num mundo de competição económica exacerbada.

A economia e a empresa tornam-se os valores dominantes e a redução das desigualdades sociais deixa rapidamente de ser o desígnio principal.

A complexidade deste novo ciclo, cujo problema fundamental decorre da influência recíproca das novas tecnologias nas condições de trabalho, na sua organização e nas estruturas de gestão, entrou já no século XXI, continuando a suscitar inquietação, desânimo e dúvida, pelos efeitos nefastos no emprego e nas condições de vida de um número crescente de cidadãos em idade activa, gerando, em cadeia, debilidades, sobretudo nos grupos sociais mais frágeis - idosos, crianças e mulheres.

A pobreza e a exclusão social, decorrentes do desemprego e do desajustamento das qualificações profissionais de um elevado número de trabalhadores, desencadeiam apelos a novos modelos de diálogo social, em que todos os actores, directa ou indirectamente implicados na “realidade laboral,” se revejam.

A realidade actual implica, pois, um outro quadro de referência que não se coaduna já com o modelo ainda prevalecente em alguns países da U.E., designadamente em Portugal, em que as políticas e estratégias são discutidas e adoptadas por e num ciclo restrito de representação, ao mais alto nível, do Governo, do patronato e dos sindicatos.

A realidade actual requer, ao invés, o repensar e aprofundar do conceito de parceiro social e a definição de estratégias a partir de um consenso prévio sobre os assuntos em discussão uma vez que, à semelhança do que sucede noutros países (Países-Baixos e Finlândia), “a adesão prévia a um diagnóstico comum é determinante para o êxito do processo negocial e respectiva execução” (Comissão Europeia, 2000).

#### **2.2.1. prevalência de um ordenamento jurídico de “produção de riqueza” sobre o modelo clássico de “redistribuição de recursos”**

O cenário económico e geo-estratégico que se tem vindo a impor há quase trinta anos provocou, como precedentemente afluíramos, a alteração do conteúdo institucional do Direito do Trabalho, gerando soluções normativas que vão no sentido da redução das garantias que envolvem o contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo, despindo-o de uma série de elementos essenciais.

A actual crise dos países industrializados evidencia uma progressiva saturação da “sociedade fordista” (que privilegiava os “sistemas de máquinas” concebidos de forma a garantir uma produção em massa, de bens standardizados, no seio de uma sociedade de consumo), em resultado das novas mutações conjunturais (Lacomblez, M.,2000).



A proliferação de contratos de emprego “atípicos” (trabalho temporário, a tempo parcial, trabalho à chamada, trabalho intermitente e outros), resultante da necessidade de novos modelos de organização do processo produtivo, desencadeada pela pressão do ritmo da inovação e mudança dos produtos e tecnologias, aliada à globalização da economia, conduziu àquilo que Vogel, (1997), designa por “juridificação da precariedade” e que se traduz no enquadramento jurídico de práticas ilegais já consumadas e expandidas.

O legislador parte da ideia de que, já que estas práticas existem, há que atribuir-lhes um enquadramento legal que, ao menos, garanta um certo número de direitos elementares aos trabalhadores. Dessa forma, observa-se uma aproximação das condições dos inumeráveis estatutos atípicos com o emprego típico. Mas, na prática, as coisas passam-se de outro modo.

O discurso legitimador da flexibilidade (funcional e geográfica) da mão-de-obra e da desregulamentação, em que assentam as críticas ao modelo clássico do Direito do Trabalho, tem subjacentes os mesmos princípios do passado: racionalização de meios humanos, ganhos de produtividade, competitividade, lucro, ponderação custos-benefícios.

Todavia, nunca como hoje se observou como que uma espécie de resignação perante a subordinação do Direito do Trabalho a argumentos económicos, designadamente à fatalidade técnica.

Como salienta Vogel (1997, p.112), *«a afirmação generalizada e desassombrada, em tom de evidência indiscutível de que “a necessidade de flexibilização do trabalho resulta das novas condições da economia moderna”, impedem qualquer debate.*

*Pôr em causa tal afirmação é visto como ignorância ou preconceito anti-modernidade».*

No entanto, como recorda o autor supra citado, tanto a técnica como a economia são, antes de mais, produtos sociais e a reflexão jurídica não pode resumir-se a um mero ajustamento do Direito à “realidade”.

O Direito prossegue o duplo papel de garante de um certo grau de segurança jurídica, num quadro social determinado e, de limitador de certas práticas que impeçam a evolução estabelecida para esse quadro.

Abdicar ou desvirtuar estas suas funções, limitando-se a reproduzir uma determinada leitura do real é gerador de insegurança e descredibiliza a função tutelar do Estado (faz emergir revolta ou indiferença social).

Exemplo do discurso do ajustamento do direito a uma determinada leitura do real é o relatório do grupo *Molitor* consagrado à “simplificação legislativa e administrativa”.

Este grupo, criado pela Comissão Europeia para emitir parecer sobre uma melhor adequação do direito comunitário às necessidades “da competitividade e do emprego” examinou, sobretudo, o direito do trabalho comunitário, dando uma atenção particular à saúde no trabalho.

Das suas conclusões, tornadas públicas em 1995, o que importa aqui salientar é a afirmação de que “a instância principal de legitimação de uma norma jurídica é a sua eficácia económica, pelo que toda a norma jurídica deve ser objecto de uma análise custos-benefícios, com vista ao seu impacto positivo no curso da economia”(In Vogel,L., 1997, p.130).

A objecção mais relevante a esta corrente doutrinária centra-se na subordinação das escolhas políticas e sociais a noções de eficácia económica, sabendo nós como estas tendem, na óptica dos adeptos da competitividade, a identificarem-se, simplesmente, como os lucros patronais, subestimando os efeitos desta ideologia na segurança do emprego e na saúde dos trabalhadores.

A “ideologia do progresso” que diz que o crescimento da produção e dos lucros implicam, necessariamente, um crescimento de emprego e uma melhoria gradual da situação social, está cada vez mais posta em causa. «É paradoxal que a ideologia da competitividade conheça este ímpeto apesar dos dados económicos mostrarem um afastamento nítido entre as taxas de lucro e a criação de emprego» (Vogel,L.,1997, p.112).

«Observa-se um duplo efeito de tesoura que, por um lado, faz corresponder cada vez menos a acumulação do capital e o crescimento e que dissocia, igualmente, o crescimento da criação de emprego» (Durand,M. et Mahen,N.; Boissonnat,J., In Vogel, L.,1997, pp.112-113).

Por outro lado, e não menos importante, *«é precisamente a recusa de fazer depender as condições de trabalho do funcionamento espontâneo da economia (e das relações sociais que esta implica) que está na origem do Direito do Trabalho. Se aceitarmos a sua subordinação aos cálculos económicos, ele perderá toda a sua coerência»* (Vogel, L.,1997,pp.130-131).

Sendo indiscutível que as bases do compromisso fordista desapareceram e que urge encontrar outros modelos de organização do trabalho que conciliem a necessária evolução contínua das empresas assente, cada vez mais, na sua capacidade de inovação e adaptação, o que implica diferentes e maiores qualificações da mão-de-obra, a verdade é que as soluções que têm vindo a ser propostas e acolhidas têm revertido, essencialmente, para aumentar o fosso entre ricos e pobres e para a imposição em crescendo de formas precárias de emprego, retirando aos trabalhadores a garantia de exercício de um certo número de direitos inerentes à dignidade humana.

Senão vejamos:

- A flexibilidade na organização dos tempos de trabalho que foi apresentada como a contrapartida para uma redução deste, com vista a melhores condições de vida, é um exemplo de instrumento que tem sido utilizado desprovido de qualquer contrapartida favorável ao trabalhador e justificada, no seio das empresas, com o fantasma do desemprego.
- Quanto ao rendimento do trabalho, tudo indica caminhar-se para o aumento da parte variável do salário, ligada aos lucros das empresas ou a critérios individuais, em detrimento da parte fixa garantida.

Simultaneamente, numa série de países da U.E., os mecanismos de manutenção do poder de compra têm sido enfraquecidos ou mesmo abolidos (Vogel, L., 1997).

- Acresce, ainda, que os dados disponíveis nos mostram que a precarização atinge de modo diferente homens e mulheres, sendo estas as mais penalizadas, o que significa que a precarização acentua as discriminações relativamente às mulheres.

Assim sendo, torna, até certo ponto, ineficazes, o conjunto de instrumentos jurídicos adoptados para a realização da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.

A estes exemplos podemos também adicionar o acentuar das desigualdades, que resultam do funcionamento do mercado, entre sectores fortes e fracos, por força da descentralização das relações industriais na maior parte dos países da U.E..

Este último fenómeno provoca o aparecimento de acordos de empresa que derrogam convenções colectivas de ramo de actividade ou sector profissional, suprimindo certos direitos.

Negociadas em clima de chantagem relativamente ao emprego, as derrogações incidem, normalmente, sobre matéria remuneratória e horário de trabalho.

*«É isto que soa a mais falso no discurso apologético da flexibilidade: longe de atingir os objectivos proclamados (redução do desemprego, conciliação entre as aspirações individuais e manutenção dos direitos sociais colectivos), a flexibilidade conduz, em muitas situações, ao não exercício de direitos por todos reconhecidos (...) em alguns casos é, acima de tudo, a deterioração da relação de forças que obriga a uma renúncia (voluntária?) de tais direitos»* (Vogel, L., 1997, p.122).

A tudo isto os Estados dão o seu aval, jurisdicionalizando a precariedade ou permitindo (por omissão), que as empresas funcionem como espaços impermeáveis a regras públicas.

Para fomentar o debate europeu sobre estas matérias, numa Europa a braços com um desemprego crescente e a instabilidade social daí decorrente e influenciar as mutações necessárias no âmbito dos Estados-membros, a Comissão Europeia apresentou, em Abril de 1997, o *Livro Verde “parceria para uma nova organização do trabalho”*.

O objectivo primordial da Comissão foi sensibilizar os Estados-membros para, em conjunto e com os parceiros sociais, procurarem, com base nas experiências de uns e de outros, potenciar novas formas de organização do trabalho, de modo a conciliarem a *flexibilidade* reclamada pelas empresas com a *segurança de emprego* requerida pelos trabalhadores.

“A necessidade de uma organização do trabalho mais flexível, que atenda tanto às aspirações do trabalhadores como às necessidades da concorrência” (Conselho Europeu de Essen, 1994), colocou na ordem do dia, através do *Livro Verde* precedentemente mencionado, o binómio flexibilidade-segurança, transformando-o num desafio incontornável mas complexo, a exigir atenção e avaliação permanentes, com o concurso de todos os actores sociais, bem como de todas as disciplinas do saber vocacionadas para o estudo e compreensão dos fenómenos decorrentes da erosão da relação laboral tradicional.

As exigências de inovação e adaptação contínuas, no quadro da actual “sociedade da informação e do conhecimento”, assente numa economia baseada no saber, implicam o envolvimento dos trabalhadores e a aposta na sua capacidade de criação de saber.

A simbiose destas duas últimas variáveis pressupõe que seja proporcionado aos trabalhadores o desenvolvimento e o exercício do seu espírito de iniciativa individual, num contexto de autonomia, sociabilização e aprendizagem contínua.

E tal autonomia, «deveria ainda facilitar a gestão das incertezas, dos imprevistos, dos incidentes, das dificuldades e dos problemas no seio de uma empresa concebida como “organização qualificante”: cada um teria a possibilidade de dar o melhor das suas competências, tendo *autonomia* na escolha do seu método de trabalho, de modo a conseguir alcançar os objectivos que lhe foram indicados» (Lacomblez, M., 2000, p. 4).

A verdade é que, no contexto sócio-económico por nós anteriormente caracterizado, que retrata o quotidiano do actual mercado de trabalho e emprego na União Europeia, o discurso ideológico da “organização qualificante” não passou ainda de promessas e de riscos, num quadro de normas de produção pré-definidas e condicionadas por constrangimentos de tempo, acompanhadas de pressões de natureza moral, centradas na indispensável cooperação com os objectivos da empresa e, também, na exigência de disponibilidade constante para responder adequadamente aos imponderáveis (Lacomblez, M., 2000).

A Europa está numa encruzilhada e, sendo certo que não se prevê, no quadro económico actual, a possibilidade de um modelo organizativo único, o necessário, como acentua a Comissão Europeia (1997), é que, a matriz assente “na excelência da competência e no primado da confiança bem como numa maior participação dos trabalhadores”, resulte de uma cultura de compromisso que envolva a cooperação entre empresas, entre estas e as Universidades e os centros de pesquisa, cabendo ao Estado, para além das suas funções tradicionais (segurança social, política fiscal, saúde, educação e outras), a definição das orientações estratégicas, numa lógica essencialmente estimuladora e desencadeadora de parcerias.

A mesma Instituição, em relatório recente (2000), por nós já anteriormente invocado, revela a intensa actividade das instituições comunitárias e dos Estados-membros em prole de um progresso harmonioso, na transição para um mundo dominado pelo conhecimento, pela produção e utilização do conhecimento, evidenciando, simultaneamente, preocupações crescentes, face ao notório e acentuado desequilíbrio entre o económico e o social.

A confirmá-lo, as palavras-chave apontadas, como essenciais a qualquer mudança organizacional, são, hoje, a *informação, consulta e participação dos trabalhadores*.

Por outro lado, insiste-se na necessidade de atenção permanente sobre a incidência de qualquer mudança organizacional na saúde e segurança dos trabalhadores; na urgência

na adopção de políticas nacionais de emprego e formação pró-activas; no reforço do diálogo social e incentivo de parcerias; na gestão dos tempos de trabalho tendo em atenção a indispensável conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; na promoção da igualdade e não discriminação, não apenas entre homens e mulheres mas inter-geracional, ponteciando-se “os saberes escondidos” dos mais idosos, resultantes da experiência de vida e na promoção de uma protecção social activa que combata a pobreza e a exclusão social.

Em síntese, a conjuntura actual apela a uma visão integrada do social, com vista à recuperação do fundamento histórico do Direito do Trabalho - *a protecção do trabalho e do trabalhador* - sem a qual, os símbolos da “nova economia” (globalização, competitividade, flexibilidade, produtividade, autonomia e qualidade), serão mera semente de uma próxima e *nova* “questão social”, tanto mais que, como recorda Romagnoli (In. Leite, J.,1990,p.49), «*é sicuro che, como é essenziale in democrazia, il modelo dell'uomo-che-lavora non puo essere cambiato senza il consenso, appunto, dell'uomo-che-lavora*».

### **2.2.2. Impacto da precariedade e da flexibilidade na saúde dos trabalhadores**

Os custos sociais decorrentes da actual conjuntura e a evidente dificuldade na conciliação do binómio “flexibilidade - segurança”, são atestados por inúmeros estudos e relatórios nacionais, internacionais e supranacionais, que têm vindo a fazer eco da relação crescente entre a natureza do contrato de trabalho, a taxa de acidentes e as queixas em matéria de trabalho.

Ecos confirmados pelas estatísticas sobre acidentes de trabalho e, num âmbito mais lato, pelos segundo e terceiro inquéritos promovidas pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, de Dublin.

O conhecimento que vai resultando de pesquisas e intervenções nos locais de trabalho, de que são exemplo inúmeros estudos teóricos e empíricos, alguns dos quais de cariz académico, no quadro deste projecto da ergonomia que privilegia a observação e o estudo das especificidades de cada trabalhador na realização concreta do seu trabalho, com o contributo simultâneo de diferentes horizontes profissionais, tem ajudado a identificar problemas resultantes das transformações organizacionais de que falámos anteriormente, tornando visíveis numerosos efeitos psíquicos e físicos sobre a saúde, ainda ignorados ou subestimados e os riscos acrescidos de acidentes e falhas.

A título de exemplo, salientamos o trabalho empírico de Lourenço (1991), no âmbito da sua tese de mestrado, resultante de um estudo que incidiu sobre os acidentes de trabalho ocorridos durante a construção da Ponte S. João, na cidade do Porto.

Confirmando o princípio da pluricausalidade da maioria dos acidentes de trabalho, o autor chama a atenção para o facto de uma parte importante dos acidentes terem ocorrido com trabalhadores recém-admitidos e no seio de relações salariais de curto-prazo.

Demonstrou, então, tal como já o tinham feito outros investigadores, a importância da aquisição de experiência concreta na situação em que se trabalha, como factor de fiabilidade incontornável e, concomitantemente, o quão incompatível é esta aquisição de experiência com uma política de gestão de recursos humanos dita *flexível*, que aposta essencialmente nas aparentes vantagens da contratação a curto prazo.

«Esta tese, desta forma, demonstrou igualmente o quanto o que se passa concretamente no mundo do trabalho é atravessado pelos efeitos das grandes opções estratégicas definidas pelas entidades empregadoras» (Lacomblez, M., Santos, M., Vasconcelos, R., 1999).

O debate europeu sobre as novas afecções ligadas ao trabalho tem-se multiplicado mas, a insuficiente integração das *necessidades dos trabalhadores* nos debates políticos e a



ausência da *dimensão do ambiente de trabalho* na negociação colectiva, é demonstrativo da representação que delas ainda têm políticos, governantes e parceiros sociais.

Os resultados do segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho, levado a cabo em 1996, pela Fundação de Dublin, supra referida, apresenta-nos dados que *confirmam*, entre outros, *que os problemas de saúde estão frequentemente relacionados com más condições de trabalho*, sendo o stress e as perturbações músculo-esqueléticas os mais referidos; que a intensidade e o ritmo de trabalho está a aumentar em todos os Estados-membros, donde resulta, de modo geral, que os trabalhadores trabalham com mais rapidez e com prazos mais limitados; que o trabalho é amplamente dominado por contingências exteriores (o cliente substituiu a máquina, como determinante do ritmo de trabalho); que as exposições a riscos físicos (ruído, vibrações e produtos perigosos ou poluentes) e a uma má concepção dos postos de trabalho continuam a ser relevantes (28% dos trabalhadores estão expostos a ruído intenso, 45% têm posições de trabalho penosas ou fatigantes) e que o absentismo relacionado com problemas de saúde decorrentes do trabalho implica uma perda média, por ano e por pessoa, de quatro dias de trabalho.

É também confirmado o aumento do trabalho ocasional e temporário, caracterizado por condições de trabalho precário, revelando que “o trabalho precário representa (1996) 49% dos empregos assalariados ocupados há menos de um ano e tende a ser o único modo de entrar no mercado de trabalho”. A este dado acrescenta um outro que atesta as nossas preocupações: *“as condições de trabalho dos trabalhadores em regime precário são inferiores à dos trabalhadores permanentes”*.

Cruzando estes dados com os indicadores de violência no trabalho, referidos neste inquérito - 6 milhões de trabalhadores referem situações de violência física; 12 milhões indicam situações de intimidação e violência psicológica - somos forçados a constatar que as condições de trabalho na União Europeia não melhoraram, pelo contrário, têm-se vindo a degradar, já que os factores de risco físico continuam tão elevados como no

passado e as novas afecções, tais como stress e o esgotamento, atingem um número crescente de trabalhadores.

Corroborando Lacomblez (2000), esta pesquisa realça alguns dos prováveis efeitos de fortes constrangimentos de tempo associados à fragilidade da relação salarial.

«O medo de perder o emprego cria, sem dúvida, situações em que os assalariados acabam por não estarem em condições de exprimirem, no seu local de trabalho, os primeiros sinais dos seus limites fisiológicos, pondo assim em perigo o estado da sua saúde»(ib. p.5).

Os resultados do terceiro inquérito da Fundação de Dublin (2000) confirmam uma importante intensificação do trabalho para a maioria dos trabalhadores, cujas queixas aumentam, sobretudo as relativas às perturbações músculo-esqueléticas e ao stress no trabalho, salientando que esta situação é *particularmente preocupante* no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras sujeitos a contratos "atípicos" (subcontratação, contratos a termo certo, a tempo parcial, temporário) e aos mais idosos.

Segundo Paoli (2000), responsável pela pesquisa na Fundação de Dublin, «*Quando começámos o nosso inquérito, há dez anos, pensávamos que os problemas de saúde no trabalho faziam parte do passado. Mas agora, com a emergência de novos tipos de emprego e de novas formas de organização do trabalho, juntaram-se aos problemas do passado novas afecções ligadas ao trabalho*».

Os responsáveis por estes inquéritos concluem que, apesar de desde há muito as novas afecções e queixas serem objecto de identificação e debate, as condições de trabalho não têm melhorado e as estatísticas revelam ainda uma taxa elevada de acidentes graves e mortais no trabalho (10.000 mortes por ano na U.E., mais de um milhão a nível mundial).

A instabilidade de rendimento, a falta de protecção social, a insegurança e vulnerabilidade e, sobretudo, *a ausência por parte do trabalhador, de capacidade de controle das suas condições de trabalho*, são factores hoje presentes num número cada

vez mais elevado de relações salariais, atingindo, com maior acuidade, determinados grupos sociais, designadamente, mulheres, imigrantes, jovens em busca do 1º emprego e os mais idosos.

«Esta situação gera um fenómeno social de redução do bem estar colectivo e de perda de identidade social»(Narocki, C., 1997).

Em consequência, a protecção da saúde dos trabalhadores *no* trabalho reveste-se, cada vez mais, de um interesse público superior aos interesses económicos privados e o Direito constitui o instrumento privilegiado para assegurar, a todos os cidadãos, direitos essenciais como aqueles que aqui se prefiguram - o direito à integridade física e psíquica ou, para sermos mais precisos - *o direito a ser*.

Nesse sentido, Willy Buschak reforçou, na conferência BTS-SALTSA (2000), a necessidade de postos de trabalho mais sãos e seguros, sendo prioritária a aplicação completa e há muito esperada, da legislação existente, em particular da Directiva-Quadro de 1989<sup>1</sup> no que concerne à participação dos trabalhadores e à avaliação dos riscos ligados à organização do trabalho, bem como à extensão daquela a todos os trabalhadores.

A evolução recente dos contextos legislativos, favoráveis a uma nova abordagem das condições de saúde e segurança nos locais de trabalho, implica que a análise do trabalho, desde a sua concepção, se apoie em instrumentos e métodos provenientes de vários quadrantes profissionais, vocacionados para o estudo do trabalho humano.

Contudo, a experiência já acumulada pela tradição científica deste projecto da ergonomia, cujo paradigma aqueles têm vindo a acolher, permite afirmar que os contributos dos diferentes saberes só serão eficazes se inseridos numa concepção de interdisciplinaridade na acção, em que cada “corpo teórico” se reorganiza e enriquece

---

<sup>1</sup> cf. cap. IVº.

mutuamente e, não, de forma segmentada e cada um para seu lado, como em fases anteriores.

A tradição científica subjacente a esta concepção da interdisciplinaridade no estudo do trabalho humano valoriza, também, a análise do trabalho no terreno, «único lugar onde é verdadeiramente possível conhecê-lo» (Noulin, 1992, p.25), isto é, conduz sempre os seus estudos em estreita articulação com o que revelam as condutas humanas concretas em determinadas situações de trabalho.

Renuncia, assim, a considerar as condutas adoptadas em situação real “enquanto execução mais ou menos degradada de condutas ideais, teóricas, abstractas, definidas a partir de situações artificiais, experimentalmente construídas em laboratório”(Dejours, 1995).

Nesta perspectiva, a avaliação das condições de trabalho deve partir da experiência dos trabalhadores directamente interessados, promovendo estratégias de defesa da sua saúde, para que adquiram plena capacidade de agir sobre as suas condições de trabalho.

Todavia, aquelas estratégias não nascem espontaneamente.

A emergência de estratégias de defesa da saúde, como salienta Vogel (2000, p.71), «pressupõe, num primeiro momento, a passagem do sofrimento individual à sua percepção colectiva e, num segundo momento, a passagem da percepção colectiva à elaboração de uma estratégia de transformação das condições de trabalho».

Estas duas etapas implicam, por sua vez, um trabalho cognitivo e um reforço das capacidades do grupo em agir colectivamente e de modo autónomo, dado o elo estreito existente entre "conhecimento" e "aumento de auto-confiança".

Em termos teóricos, o pressuposto de que se parte é o de uma “formação para e pela acção”, no âmbito de uma concepção da ergonomia enquanto Ciência da Acção (Teiger, 1993c ; Teiger et Montreuil, 1995 ; Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997), inscrita na dupla tradição da Filosofia da Acção e da Psicologia Construtivista (Teiger, 1993b).

Na tradição da filosofia da acção e, em particular, da acção para a mudança, a decisão de agir procede de uma *“mudança de ponto de vista, de uma abertura conceptual e imaginária sobre um outro possível”*, que desabrocha no dia em que nos tornamos capazes de *“conceber um outro estado de coisas e de decidir, então, que uma situação é insuportável”* (Sartre, 1943, In Teiger, 1993c; Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997).

Por seu turno, na tradição que se reclama da “epistemologia construtivista” (Le Moigne, J. L., 1995), os trabalhos de psicologia conduzidos na linha das teorias de Piaget evidenciam, essencialmente, as relações entre compreensão, conhecimento e acção, por um lado - “todo o conhecimento consiste, não em copiar o real, mas no agir sobre ele transformando-o, de modo a compreendê-lo” - e entre a compreensão e o “ser bem sucedido na acção”, por outro lado.

Segundo esta linha de pensamento, “ser bem sucedido” é uma condição prévia à compreensão, ainda que se possa ter êxito sem que forçosamente se compreenda completamente porquê e como se teve êxito (Teiger, 1993a; Teiger, 1993b; Teiger et Laville, 1991; Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997).

Nesta perspectiva e sempre na linha de Piaget, a *representação* é considerada como um “conceito mediador” entre cognição e acção, desempenhando um papel determinante nos processos de aprendizagem.

Os métodos utilizados nesta proposta pedagógica cujo objectivo último é sempre a acção concreta sobre a situação de trabalho, destinam-se, conseqüentemente, a facilitar a descoberta, pelos próprios trabalhadores, das características implícitas da sua actividade de trabalho, das suas determinantes próximas e das suas conseqüências sobre a saúde, em sentido amplo.

Esta abordagem faz assim emergir uma outra representação do trabalho, centrada na actividade, podendo dizer-se que é, então, que desabrocha a competência real (Teiger et Laville, 1991).

É a tomada de consciência dos conhecimentos *“incorporados”*, na expressão de Bourdieu (1980, In Falzon et Teiger, 1995), ponto de partida para a aquisição de novos

conhecimentos, na medida em que permite distanciação, generalização e despersonalização, pelo reconhecimento de que os problemas invocados, as dificuldades de realização do trabalho, os constrangimentos e perturbações que gera, estão ligados ao trabalho e são partilhados pelos outros. Isto é, verifica-se um distanciamento do “eu” por uma aproximação ao “nós”.

Uma das contribuições relevantes da Psicologia do Trabalho, para o enriquecimento teórico desta Ergonomia, foi ter demonstrado, empiricamente, quanto a actividade humana é substancialmente ligada ao fracasso. De facto, todos sabemos, pela nossa experiência pessoal, quanto a nossa actuação no real é efectivamente feita, quer por uma parte de sucesso, quer por uma parte de fracasso (Lacomblez, 1997; Lacomblez, Santos, M., & Vasconcelos, R., 1999).

Nesse sentido, o trabalho humano tem que ser visto enquanto confrontação, nem sempre fácil, com uma realidade técnico-organizacional pré-definida. Por isso, neste quadro conceptual, o trabalhador é visto como alguém que, no desempenho da sua função, terá que fazer face aos imprevistos, às imperfeições do sistema de produção (das matérias primas, dos equipamentos, da comunicação...) e que, devido a essas dificuldades, terá que reajustar os seus comportamentos e os seus objectivos (Lacomblez, 1997; Lacomblez, Santos M., & Vasconcelos, R., 1999).

É nesta linha de pensamento que Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffoug, J., & Kerguelen, A. (1991), definem a actividade de trabalho como “uma resposta a constrangimentos impostos exteriormente ao trabalhador, sendo aquela susceptível de, simultaneamente, os transformar”.

Por seu lado, Falzon et Teiger (1995), sublinhando, como já referimos, o processo cognitivo implícito na actividade de trabalho, definem-na como o processo de interacção inteligente de um operador com as exigências da sua tarefa, com os constrangimentos do meio, o seu estado interno, os seus objectivos individuais e todos os outros elementos que influenciam e determinam a sua acção.

Em suma, para estes autores, a actividade resulta do processo permanente de uma construção pessoal.

Neste quadro de referência, o objecto da análise do trabalho passa então a ser duplo diferenciando, por um lado, a *análise da tarefa*, que privilegia a descrição objectiva das condições de trabalho no seio das quais são desempenhadas determinadas funções e, por outro lado, a *análise da actividade*, que pretende “trazer ao de cima”, explicar, o modo como o ser humano-trabalhador acaba por gerir o desempenho da sua função, face aos vários condicionalismos que, necessariamente, a influenciam (Lacomblez, 1997).

Este novo olhar sobre o trabalho humano, que valoriza a “inteligência da prática” (Dejours, 1995) revelada na actividade, é um desafio para a descoberta de novas soluções para a melhoria das condições de trabalho e de desempenho dos operadores e um incentivo para a interdisciplinaridade, na medida em que, a análise da confrontação concreta, de um ser humano particular, com uma situação pré-definida, abre novas portas para a intervenção do engenheiro, do médico, do ergónomo, do psicólogo, do técnico de segurança...

E, deste modo, se poderá compreender a realidade que se esconde por detrás da linguagem da “modernização” da organização do trabalho, «único meio de desmistificar o carácter inelutável das mudanças que nos são impostas em nome da “nova economia” e de reconstruir solidariedades por oposição à ideologia neo-liberal» (Thébaud-Mony, A., 2000, p.41). E, assim, poder-se-á preservar o fundamento histórico do Direito do Trabalho cujo futuro se nos apresenta hoje tão incerto.

### **2.3. Organização do trabalho e evolução da relação salarial em Portugal - da crise de 1973 à actualidade**

O percurso histórico e político de Portugal contribui para que apresente algumas especificidades em relação ao quadro do desenvolvimento do capitalismo nos países da Europa Central.

De entre essas especificidades, salientamos, pelo interesse de que se reveste para este trabalho, o facto de a generalização do consumo de massa e a estabilidade e segurança do emprego, associados à relação salarial *fordista*, ter entrado em Portugal no momento em que esta relação começava a ser posta em causa nos países capitalistas desenvolvidos e que essa entrada se deu «por razões especificamente políticas, num contexto que conferiu ao Estado português um grau de autonomia, em relação à lógica do capital, muito superior aquele de que gozaram os Estados dos países centrais» (Santos, B. S., Reis, J. & Marques, M. M. L., 1990, p.162).

Na verdade, só a partir da implantação do regime democrático em 25 de Abril de 1974, foi possível generalizar a todos os trabalhadores portugueses a garantia da estabilidade e da segurança do emprego e a protecção adequada perante situações de emergência, tais como a doença, invalidez e outras.

Com a Constituição de 1976 e no que concerne à extensão e protecção dos direitos dos trabalhadores, colocámo-nos a par e, em alguns aspectos, à frente, dos países mais desenvolvidos da Europa.

Tal só foi possível pelas condições políticas de então que, caracterizando-se por um período revolucionário extremado e agitado, provocou rápida e subitamente uma ruptura com o passado recente, permitindo que o Estado assumisse de modo decisivo a regulação da nova relação salarial.

Daí resultou que o novo modelo de regulação foi basicamente imposto ao empresariado, que se encontrava deficientemente organizado para poder negociar eficazmente o



impacto das novas condições de trabalho nas suas expectativas de lucro e de investimento.

Por outro lado, «os aumentos de salários e demais transferências de rendimentos implícitas na nova relação salarial, foram decididas sem qualquer vinculação a eventuais ganhos de produtividade». (...) Porque, «à medida que se aprofundou a crise revolucionária, os direitos dos trabalhadores passaram a ser defendidos não em nome de uma nova ordem capitalista, como sucedera nos países centrais, mas em nome de uma transição para uma sociedade de tipo socialista» (Santos, B. S., Reis J. & Marques, M. M. L., ib. pp.162-163).

Até à estabilização da Democracia, o que só veio verdadeiramente a acontecer a partir dos anos oitenta, a nova regulação de trabalho, desligada de um capitalismo desenvolvido que lhe servisse de suporte económico, ficou à mercê das alterações nas condições políticas.

No decurso dos anos oitenta, vivemos uma situação peculiar, resultante da simbiose do que era específico da situação portuguesa com as condições resultantes da internacionalização, à escala mundial, do processo produtivo.

No caso particular da relação salarial, aquela peculiaridade manifestou-se na enorme discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais, traduzida na quase total inefectividade daqueles, perante a passividade e tolerância do Estado. Exemplo paradigmático foram os salários em atraso.

Como salientam os autores atrás citados, Portugal viveu, até finais dos anos oitenta, esta discrepância entre um quadro legal que oferecia uma ampla protecção ao trabalhador, protecção que ia para além do que era comum nos países capitalistas avançados, apesar de assente numa base económica que ficava muito aquém desses países, e práticas sociais de permanente violação da lei, deixando os trabalhadores à mercê de todas as contingências.

Esta situação, de que ainda hoje pagamos a factura elevada de um atraso estrutural acentuado, face aos nossos parceiros da União Europeia, resultou essencialmente do “empate social e político” entre as organizações sociais e políticas apostadas na defesa dos interesses dos trabalhadores e as associações patronais e sectores da classe política que as representam, que o Estado não teve capacidade de gerir, neutralizando.

*«Enquanto aquelas foram suficientemente fortes para impedir alterações significativas no quadro legal mas demasiado fracas para impor a sua aplicação efectiva, as organizações sociais e políticas do patronato foram demasiado fracas para impor as alterações do quadro legal mas suficientemente fortes para produzir o seu bloqueamento mediante violações maciças deixadas impunes»* (Santos, B. S., Reis, J. & Marques, M. M. L., 1990, p.164).

A assumpção da qualidade de Estado-membro das Comunidades Europeias, a partir de 1/1/1986, obrigou-nos a mudanças normativas profundas e aceleradas, à adopção de novas estratégias políticas e económicas e à estimulação e desenvolvimento da concertação social.

Contudo, os mecanismos de concertação social ressentiram-se, durante vários anos, da crispação entre os parceiros sociais e, pela parte sindical, da recusa de participação da CGTP a partir de 1991 e por um período de quase dez anos.

O Conselho Permanente de Concertação Social foi institucionalizado em 1984, pelo Decreto-Lei nº 74/84, de 2 de Março e tinha por função pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e desenvolvimento sócio-económico e execução das mesmas e, ainda, propor soluções conducentes ao regular funcionamento da economia, tendo em conta as incidências no domínio sócio-laboral.

Só a partir de 1987 a CGTP - Intersindical tomou parte nas reuniões do Conselho.

Este funcionou como importante forum de debate e discussão dos problemas económicos, sociais e de emprego.

Foi possível adoptarem-se acordos tripartidos entre o Governo, as Confederações Patronais e a Confederação Sindical UGT, para funcionarem a partir de 1987 e que, apesar de tudo, tiveram algum efeito estabilizador.

Nos finais de 1990 surge nova possibilidade de acordo tripartido, então também com a presença da CGTP - Intersindical que, no entanto, não subscreveu o acordo final.

Em 1991, a Lei n.º 108/91, de 17 de Agosto, promoveu, na sequência da revisão constitucional de 1989, a criação do Conselho Económico e Social que absorveu o anterior Conselho Permanente de Concertação Social, muito embora se trate de um órgão que tem atribuições mais vastas e uma composição mais alargada e diversificada. As funções específicas do anterior Conselho Permanente de Concertação Social estão agora integradas num órgão próprio do Conselho Económico e Social, a *Comissão Permanente de Concertação Social*.

Em 1992, outro acordo foi assinado, também apenas com a UGT, no que concerne à parte sindical.

Cumprе ainda realçar o “Acordo de Concertação Social de Curto Prazo”, celebrado em 1996, igualmente só com a UGT, no qual se prefiguravam diversas medidas legislativas, entre as quais a institucionalização do que então se designou por “flexibilidade e polivalência”, bem como a consagração da diminuição da duração semanal do trabalho para 40 horas.

Também em 1996, uma vez mais sem a CGTP, concluiu-se um “Acordo de Concertação Estratégica” destinado a vigorar por três anos.

Apesar dos esforços vindos de referir, no sentido de uma harmonização progressiva com os parceiros europeus, que permita ganhos de competitividade e riqueza ao tecido empresarial português, é reconhecida a pouca eficácia prática desta concertação, uma vez que grande parte dos compromissos assumidos ficaram por executar no plano legislativo laboral, enquanto outros, apesar de institucionalizados e juridificados, não foram, até agora, absorvidos pela prática gestonária de um número elevado de

empresários. Exemplo destes últimos e para só citarmos um, é o pacote legislativo respeitante à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Entretanto, a precarização da relação laboral foi-se instalando e o desemprego foi conquistando espaço. Acima de tudo, a *incerteza* transformou-se na hóspede permanente da generalidade das famílias portuguesas, apesar de as últimas estatísticas oficiais apontarem para uma situação de quase pleno-emprego.

Portugal tem ainda um longo caminho a percorrer na senda da modernização e do desenvolvimento uma vez que, as mutações visíveis dos últimos 20 anos resultaram, essencialmente, de estímulos e impulsos vindos de fora, como consequência da adesão às Comunidades Europeias e, não tanto, de uma cultura empreendedora e de risco dos agentes económicos e culturais ou da tão necessária modernização da máquina administrativa do Estado ou, sequer, de uma aposta num modelo de ensino e educação que, tendo em conta as especificidades da história do país, responda às necessidades reais da actual conjuntura.

A nossa herança histórica e as particularidades do processo político recente, de mudança de regime, não têm sido devidamente considerados na planificação e definição de um projecto global de desenvolvimento do país.

Esse défice de reflexão e acção tem dificultado a superação de desconfianças entre parceiros sociais, a gestão de conflitos latentes e a recuperação da credibilidade da função tutelar do Estado.

Em síntese, o apelo permanente de qualidade e inovação e a velocidade a que o conhecimento se transmuda, não são compatíveis com a morosidade dos processos de mudança de mentalidades e de superação do problema endémico do analfabetismo e da deficiente formação geral de base que continuam a matriciar a sociedade portuguesa.

### **III - História das Práticas de Formação Profissional - resposta aos apelos sociais decorrentes do modo de regulação e organização do trabalho**

#### **3.1. A formação e o processo de industrialização**

As conjunturas económicas, sociais e políticas que temos vindo a desenvolver marcaram, também, a evolução das práticas sociais e científicas relativas à formação profissional.

As formas particulares que assumiram as relações sociais de produção, em cada período histórico e em cada sociedade, determinaram as prioridades que influenciaram e enformaram as práticas de formação profissional.

Em consequência, a sua história está intimamente ligada à do processo de industrialização e reflecte, por isso, a passagem do trabalho artesanal ao trabalho assalariado, enquanto realidade social dominante no processo de produção.

Como refere Lacomblez (2001, p.546), «se a aprendizagem artesanal fundia mestria e conhecimento do trabalho, processo de formação, integração social e profissional e garantia de estabilidade económica no seio da corporação, quando a economia de mercado se estende ao trabalho e a mobilidade dos assalariados se impõe no seio de uma estrutura social onde reinam as leis da oferta e da procura e onde predomina um modo de regulação essencialmente baseado na concorrência, consuma-se a separação entre a formação e o emprego».

Os últimos anos do séc.XIX correspondem, em numerosos países industrializados, a transformações profundas que assinalam a passagem ao modo de regulação *Taylorista*.

Os princípios da divisão social e técnica do trabalho em que assentavam os métodos de gestão da escola de Taylor, que anteriormente explicitámos, reduziram, deliberadamente, a vida profissional da maioria dos assalariados ao respeito de instruções precisas, para o qual era necessário um simples treino.

A separação entre o saber e o fazer, entre a concepção dos métodos e a sua execução, conduz a que os conteúdos e métodos de formação sejam definidos a partir da observação do trabalho operário e posterior decomposição da actividade de trabalho num conjunto de gestos mecanizados.

A metodologia da formação caracteriza-se por uma descrição exaustiva da forma como deve ser feito o trabalho e o tempo necessário para o fazer (Duarte, C.B.C., 1998).

Neste contexto e como acentua Jobert (1993), a formação não é mais do que uma aprendizagem essencialmente prática, através da observação e imitação dos gestos de execução de uma única e simples tarefa ou de tarefas simples e elementares, recorrendo pouco à linguagem, com o objectivo de especializar o trabalhador na sua execução mecanizada e rotineira.

A aprendizagem profissional estava então reduzida às concepções mecanicistas do trabalho humano, impostas pelos Engenheiros dos primeiros “gabinetes técnicos,” que tinham por função definir o “*one best way*” prescrito pelos métodos de trabalho (Lacomblez, 2001).

Consequentemente, neste período da história industrial, a formação profissional, enquanto categoria de intervenção no seio da empresa, não tinha lugar. “Pode mesmo dizer-se que a análise do trabalho foi conduzida de modo a libertar a empresa do problema da formação da mão-de-obra”(ib. p.547).

É, portanto, um método de aprendizagem em que há sobreposição entre o acto formativo e o acto produtivo e que tem a duração estritamente necessária às exigências de produção. Neste modelo, os formadores são trabalhadores do mesmo meio profissional, diferenciando-se pouco dos agentes de formação.

Todavia, face aos “efeitos perversos” de um sistema de aprendizagem em *atelier*, foi também nesta época que, em vários países, foram criadas as primeiras escolas técnicas públicas, investidas de uma missão de abertura do sistema educativo ao mundo industrial.

O desafio da concorrência internacional (produzir depressa e bem) e dos progressos da tecnologia que exigia que os trabalhadores tivessem conhecimentos teóricos suficientes, distintos da prática do *atelier*, conduziram a que o Estado se compromettesse com a formação de operários qualificados “verdadeiras interfaces entre o progresso técnico e a sua introdução prática na empresa” (Beltran et Griset, 1988, In Lacomblez, 2001, p.547), cabendo à empresa o ónus de uma aprendizagem-treino, reduzida à sua expressão mais simples, para aqueles que estavam afectos a tarefas simples, parcelares e repetitivas.

Na primeira década do séc.XX surgem críticas ao uso demasiado utilitarista do trabalho humano. Pesquisas então efectuadas anunciam o projecto da ergonomia, pondo abertamente em causa os excessos a que conduzia a organização Taylorista e os seus efeitos nefastos no equilíbrio psicofisiológico do indivíduo no trabalho (Fridmann, 1946, In Lacomblez, 2001).

A tradição científica que emergiu destas pesquisas privilegiou, sobretudo, a análise do trabalho e das condições da sua realização, afim de proceder a ajustamentos.

Contudo, só após a recessão de 1929 estas controvérsias ocuparam um lugar de destaque nos debates.

Paralelamente, no período entre as duas Grandes Guerras, desenvolveram-se pesquisas nos E.U.A. com o objectivo de definir modelos de gestão alternativos, numa sociedade cada vez mais questionada sobre os benefícios da lógica da sua dinâmica interna.

Porém, para a equipe de Harvard que conduziu estas pesquisas (1927-1933), as preocupações essenciais centravam-se na dimensão relacional do comportamento dos membros da empresa.

Nesse contexto, consideravam que o problema central estava na falta de motivação dos trabalhadores, que era preciso transformar, por forma a obter a sua adesão, a despeito das características das situações de trabalho e da insatisfação que elas pudessem gerar (Lacomblez, 2001).

Estas pesquisas tiveram o mérito de pôr em evidência o interesse das disciplinas sociais para o trabalho humano na grande indústria e a utilidade de acções de formação conduzidas ao nível da empresa.

Em consequência, até à IIª Grande Guerra, pelo menos nos Estados Unidos, define-se uma concepção da formação que, como diz Maggi (2000), se inscreve na lógica de um sistema orgânico: ela realiza, essencialmente, uma função de adaptação e de integração e situa-se, deliberadamente, além do campo do conteúdo da actividade e das condições do seu exercício, demarcando-se da tradição científica que, desde o início do século, privilegiou a análise do trabalho e das condições da sua realização.

### **3.2. A formação no período pós - IIª Guerra e até fins dos anos 70**

O período que se seguiu à IIª Guerra Mundial e que se prolongou até à recessão resultante da crise de 1973 caracterizou-se, como em sede própria salientámos, por uma estabilidade sócio-económica, geradora de um aumento de produtividade e consequente crescimento económico, muito embora, no que se refere à organização do trabalho, prevalecesse o modelo Taylorista.

A conjuntura de reconstrução dos países saídos da Guerra e a adesão ao princípio do desenvolvimento económico acelerado, potenciado pelo consumo de massa que então se verificou, permitiram um aumento do nível de vida das populações, levando-as a aspirar a um estatuto social superior, tanto mais que se vivia uma época de pleno emprego.

As prioridades inflamadas nos debates, nas manifestações estudantis e sindicais e nos discursos políticos de então, incidiam na necessidade de um mundo socialmente pacificado, mais justo e mais igualitário pelo que, os apelos à formação descentram-se do trabalho, direccionando-se para a educação e desenvolvimento social dos cidadãos.



A formação profissional até então praticada, de cariz meramente adaptativo ao posto de trabalho, já não satisfazia as novas aspirações dos trabalhadores, face às conquistas alcançadas (Jobert, 1993).

Nesta perspectiva, muito embora a formação devesse ser desenvolvida em benefício dos trabalhadores, não deveria ter ligação directa com a actividade profissional. Generaliza-se a ideia, pelo menos na Europa, de que a “fonte de produtividade” reside menos na racionalização do trabalho do que na mobilização do factor humano (Tanguy, 2001, In Lacomblez, 2001).

Nesta conjuntura, as políticas de relações humanas, inspiradas nas pesquisas da equipe de Harvard, atrás mencionadas, vão impôr a *dinâmica de grupo* na Europa, até aos anos 70 (com este método espera-se conseguir satisfação e produtividade na organização, sem tocar no sistema de poder, na natureza das tarefas, nas condições de trabalho e nas remunerações).

A formação deixa, assim, de ter como objecto central e como referência o trabalho.

Passa a ser concebida como uma formação geral e de desenvolvimento pessoal e individual, sem relação directa com a actividade de trabalho e, os conteúdos e métodos da formação são, essencialmente, de natureza educativa, com vista a favorecer a promoção ou a mudança para outras funções profissionais (Duarte, C.B.D., 1998).

É deste modo e neste contexto sócio-económico que surge, nos anos 60-70, uma forte aposta na educação de adultos. Como salienta Duarte (C.B.D., 1998, p.20 ), foi neste período «que se desenvolveram os estudos precursores e inovadores de Bertrand Schwartz na área da formação de adultos, nomeadamente as intervenções no domínio do emprego e da formação profissional de adultos de baixo nível de escolaridade e excluídos do sistema escolar».

Contudo, a ideologia da sociedade de consumo foi transformando, cada vez mais, as mentalidades, até pôr em causa os seus próprios postulados. Os tempos orientam-se,

então, para debates de fundo relativos aos interesses colectivos postos em perigo por um sistema legitimado, há mais de 20 anos, pelo princípio do “máximo lucro imediato”.

A organização do processo de produção é posta em causa e, nos locais de trabalho, muitos se sentem interpelados pelo reconhecimento de doenças profissionais ou por alguns grandes acidentes que trazem para a luz do dia o que se costuma designar por “riscos do progresso”(Lacomblez, 2001). É a crise do modo de regulação *fordista* e a evidência dos “riscos do progresso”.

A profunda crise económica que se desencadeia a partir de 1974, com consequências sociais induzidas pela “compressão” do pessoal, suscitam a busca de um novo modelo de regulação.

Nas empresas multiplicam-se as reestruturações, testam-se novas formas de organização do trabalho e a “flexibilidade” é experimentada a todos os níveis da organização da produção. A crescente complexidade tecnológica das instalações, muitas vezes cruzada com reduções de efectivos, solicita certos ergónomos e psicólogos do trabalho para intervenções que aliem a transformação das situações de trabalho e a formação dos operadores.

A ruptura paradigmática que se verifica a partir de meados dos anos 70 traça uma nova via para a pesquisa.

A valorização do conhecimento adquirido pelos trabalhadores no local de trabalho prevalece sobre aqueles que o tinham relegado para o plano da subjectividade e que consideravam que só a abordagem científica garantiria o controle da “nocividade” das situações de trabalho (Lacomblez, 2001).

Impõe-se então a afirmação de um espaço de intervenção articulado sobre uma formação dos trabalhadores na análise das suas condições de trabalho. A dimensão participativa é aqui central e sustentada pela convicção de que a riqueza de uma confrontação entre os conhecimentos mais teóricos dos peritos e, aqueles, mais empíricos, dos trabalhadores, criará outros processos de mudança. Esta prática vai ao encontro da definição de um “novo paradigma” na “formação dos actores” (Lacomblez, 2001).

*«Estas abordagens, ainda relativamente minoritárias nos meios científicos, têm subjacente a concepção epistemológica e ética assumida pelos ergónomos e certos psicólogos do trabalho que procuram “compreender o trabalho para o transformar” (Guérin et al., 1991) e baseiam as suas intervenções no reconhecimento dos conhecimentos específicos dos operadores e na valorização dos seus pontos de vista» (ib. p.558).*

«Os investigadores mostram-se, pois, atentos às potencialidades da intervenção que acompanha a concepção dos sistemas de trabalho: A análise da actividade dos operadores e das condições da sua realização deverá permitir reduzir as dificuldades e os riscos» (ib. pp.559-560).

Estas investigações/intervenções, como refere a mesma autora, construíram um novo modelo de diálogo com os responsáveis pela concepção das situações de trabalho, sensibilizando-os, por vezes através de acções de formação, para os riscos de uma intervenção que não passe pelo estudo do trabalho humano.

Contribuíram, assim, **para estabelecer novos modelos de colaboração**, no seio dos quais **a qualidade do diálogo entre peritos e profissionais se apresenta como essencial.**

Deste modo, **a formação dos operadores adquire um outro estatuto no processo de definição ou de negociação da organização do trabalho.**

### **3.3 A formação a partir dos anos 80**

Como acabámos de constatar, os laços entre a análise do trabalho e a formação não são independentes da conjuntura sócio-económica que se desenvolveu a partir de meados dos anos 70.

A partir dos anos 80, a busca de novos modelos de organização do trabalho, visando aumentar a flexibilidade dos processos de produção e gerir melhor os imponderáveis do mercado, tornam-se mais ofensivos. Transforma-se a dinâmica das relações entre parceiros sociais, a relação com o emprego e o conteúdo das funções.

No quadro desta nova lógica o acento tónico já não se circunscreve à qualificação: mais importante do que executar bem é, acima de tudo, ter iniciativa, responder de modo adequado às modificações e aos imprevistos da produção (Lacomblez, 2001). Esta mudança de perspectiva faz emergir uma outra dinâmica na gestão da evolução das competências dos membros da empresa.

As consequências dos efeitos da actual conjuntura sobre o trabalho e o emprego, conduzem a que as relações da formação com o trabalho se apresentem mais complexas e contrastadas: a retracção do movimento social, o primado da economia e a racionalização de meios humanos e equipamentos, fizeram da formação um instrumento de gestão social, entre outros, quer ao nível da empresa, quer ao nível do Estado.

Neste contexto, é comum distinguirem-se dois tipos de objectivos na formação: objectivos de curto prazo, para resolver problemas de produção, através do desenvolvimento de acções de formação de curta duração e objectivos de médio e longo prazo, para gerir o emprego.

Os problemas de produção, objecto da, por alguns designada, “formação-acção”, prendem-se com o funcionamento quotidiano das empresas, sendo, porém, sempre, de natureza técnica, gestionária ou comercial e nunca de natureza educativa.

Aqui, o papel do formador é contribuir para a resolução dos problemas, fazendo apelo à inteligência prática dos trabalhadores, resultante da sua experiência de trabalho, para encontrarem as soluções pertinentes e pô-las em prática.

Sobre esta nova maneira de encarar a formação, Jobert (1993) salienta que, por um lado, este reconhecimento de um “saber operário” (adquirido com a experiência de trabalho),

de uma competência específica dos trabalhadores para melhorarem a qualidade da sua relação subjectiva com o trabalho, constitui uma mudança importante relativamente ao modelo Tayloriano de repartição da inteligência no trabalho.

Por outro lado, desenvolvendo-se na lógica da “gestão participativa”, em que o formador é alguém que conhece a realidade de trabalho, assiste-se, neste modelo, a uma aproximação da abordagem ergonómica que tem em conta a realidade do trabalho, na medida em que as suas intervenções se apoiam na formalização e no reconhecimento dos saberes e saberes-fazer dos operários para a resolução dos disfuncionamentos detectados, no âmbito de uma relação interactiva e dinâmica entre formador e formando.

No que concerne às intervenções formativas com vista à gestão do emprego, podem referenciar-se duas modalidades, que o autor supra mencionado designa como intervenção “*curativa*” e intervenção “*preventiva*” sobre o emprego.

Nas intervenções de tipo “*curativo*”, a formação desempenha a função de variável de ajustamento da estrutura qualitativa dos empregos, mobilizando os departamentos de recursos humanos das empresas e os serviços públicos que têm a seu cargo a área do emprego e da formação profissional (em Portugal é, como se sabe, o I.E.F.P.).

No âmbito interno das empresas, este tipo de formação é concebido como uma forma de gestão previsional dos empregos e competências, preliminar à mobilidade e reconversão da mão-de-obra afectada pela extinção ou pela evolução dos seus postos de trabalho.

No tocante aos serviços públicos de emprego e formação profissional, gerir o emprego através de intervenções de tipo “*curativo*,” consiste, quer em melhorar a “*empregabilidade*” dos desempregados, quer em ajustar a sua qualificação às necessidades do mercado.

Em ambos os casos (âmbito interno das empresas e dos serviços públicos), o que os gestores e formadores têm em conta é o emprego, o posto de trabalho ou a tarefa, nunca o trabalho (isto é, a actividade relativa às características concretas, no dia a dia, da confrontação do trabalhador com a sua situação de trabalho).

Este modelo de pensar a formação tem sido, por isso, objecto de críticas. Desde logo e como refere Jobert (1993), pelo grau de indeterminação da maior parte dos elementos que o compõem: a *montante*, a avaliação das capacidades e dos conhecimentos dos trabalhadores abrangidos pela extinção ou evolução dos seus postos de trabalho, não tem em conta o saber por eles adquirido com a experiência de trabalho, produzindo, por isso, uma imagem mutilada do trabalhador e, por esse facto, fazendo facilmente prevalecer a ideia de que este está longe do grau de qualificação necessário para ocupar o futuro posto.

A *jusante*, a antecipação do conteúdo dos futuros postos e a concepção de programas de formação passam pela análise de postos actualmente ocupados, desenvolvendo-se, a partir daí, as operações que devem ser realizadas para obter o resultado procurado.

Estas são equacionadas em longas listas de tarefas que inspiram, por seu turno, a enumeração de saberes e de capacidades necessários para ocupar validamente o posto de trabalho, servindo então de base à engenharia da formação.

Com este método, salienta o mesmo autor (ib. p.15), «o que é tido em conta pelos formadores são **tarefas** justapostas e não a **actividade** tal como os ergónomos a estudam e antecipam». Ora, é hoje incontornável que existe uma diferença de natureza entre uma tarefa descrita exteriormente, isto é, fora do seu contexto físico e social, sem referência à relação subjectiva dos trabalhadores com a actividade e aquilo que ela representa da realidade do trabalho.

Neste quadro metodológico, em que «tudo parece ter sido dito sobre o trabalho, o que nele é mais enigmático não foi percebido. As listagens de tarefas, saberes e capacidades (que estão na base da organização dos conteúdos e métodos desta formação) descrevem, afinal, *um trabalho fantasma executado por trabalhadores que não existem*»(Jobert, 1993, p.15).

No que se refere à outra modalidade de intervenção sobre o emprego - a intervenção de tipo *“preventivo”*, a formação é concebida e articulada sobre a actividade profissional

real, assumindo, aqui, um papel fundamental, a formação em alternância. É nesta tentativa de articulação estreita da formação e emprego que a alternância se constitui como uma intervenção *preventiva*.

Do ponto de vista pedagógico, este modelo, assente na alternância de momentos de aprendizagem em contextos escolares com aprendizagem em situação de trabalho, procura reduzir o desvio entre os saberes escolares e o modo como acabam por ser geridos na confrontação com a realidade física e social do contexto de trabalho.

A alternância, ao propor aos “aprendentes” terrenos de aplicação dos conhecimentos escolares, procura, acima de tudo, ocasiões para aquisição de saberes práticos, feitos de saberes pragmáticos e de saberes teóricos que não se aprendem na escola e graças aos quais aqueles se vão preparando, com o incentivo e o apoio do formador, para ultrapassar as insuficiências da prescrição do trabalho, os imprevistos, os constrangimentos da vida colectiva e para desenvolverem capacidades de iniciativa e de decisão (Jobert, 1993).

Contudo, a avaliação das práticas de formação dominantes nos anos 80 demonstrou que, na sua generalidade, o objectivo prosseguido foi o aumento da capacidade produtiva através da redução do tempo e dos custos de formação.

Todavia e paralelamente, os investigadores que se situam deliberadamente no plano dos “interesses sociais vitais” que as reestruturações do mercado parecem ameaçar (novos riscos; novas formas de instrumentalização do trabalho humano; mecanismos de selecção que acabam por gerar o risco de marginalização de certas categorias de trabalhadores, etc.), prosseguem incitando o desenvolvimento de abordagens alternativas enriquecidas no conhecimento do trabalho real ao qual dá acesso a análise ergonómica do trabalho (Lacomblez, 2001).

Os anos 90 foram decisivos no evidenciar dos riscos de exclusão do mercado de trabalho dos trabalhadores de “baixo nível de qualificação”. O balanço levou a que

alguns especialistas avançassem com a definição de uma “didáctica profissional”, disciplina para a qual foi determinante uma tradição científica da psicologia e das ciências da educação virada, sobretudo após a II<sup>a</sup> Grande guerra, para um projecto de educação para todos (Lacomblez, 2001).

Partindo do postulado “se a formação contínua tem por objecto a transmissão e a aquisição de saberes-fazer ligados à prática, é tempo de analisar a prática como uma actividade complexa, que não se esgota numa simples aplicação de um quadro teórico” (Pastré, 1994), conduziu a uma valorização de pedagogias que se articulam sobre a especificidade da experiência de cada um.

Os autores da Didáctica Profissional valorizam, pois, as intervenções que concebem os seus programas de formação em articulação com o que revelam as dificuldades encontradas pelos formandos em situação real.

Porém, esta é “construída” com o recurso, cada vez mais frequente, a simuladores, com base no argumento de que, graças à simulação da situação real, aquelas dificuldades poderão ser melhor compreendidas e ultrapassadas. A verdade é que os simuladores nunca conseguem ter em conta a complexidade e imprevisibilidade da actividade real.

Nessa perspectiva, os investigadores que privilegiam a afirmação de um espaço de intervenção articulado sobre uma formação dos trabalhadores na análise das suas condições reais de trabalho, contrapõem à metodologia da simulação o argumento de que convém não negligenciar que os saberes-fazer profissionais se articulam sempre sobre os saberes-fazer de prudência (Cru et Dejours, 1983). E, se estes diversos tipos de saberes são indissociáveis é, sobretudo, pelo facto de, no local de trabalho, o tempo e os seus constrangimentos constituírem uma invariante incontornável.

Encontramos neste argumento uma expressão do que distingue a tradição científica da Didáctica Profissional, fortemente impregnada dos grandes objectivos das ciências da educação, da de uma Psicologia do Trabalho e de uma Ergonomia ancoradas no estudo da especificidade do local de trabalho e da estrutura social que o caracteriza e na valorização do papel dos trabalhadores na transformação do trabalho.



Neste quadro conceptual, os laços frutuosos que se têm desenvolvido entre a análise do trabalho e a formação integram-se no projecto de uma modificação do trabalho que garanta uma outra integridade física e psíquica dos trabalhadores. Situa-se, por isso, no seio de uma dinâmica que tem em conta, simultaneamente, a dimensão (trans)formadora dos conhecimentos e a dimensão da actividade do trabalho e do projecto de transformação das condições nas quais ela é exercida.

A acção de formação pode assumir aqui um papel central, no âmbito de um projecto pedagógico que, ao invés do modelo clássico de transmissão de saberes de peritos a leigos, modelo ainda prevalecente e justificado pela necessidade de cumprimento de normas jurídicas, técnicas ou comportamentais, tem como ponto de partida momentos de trabalho comum, resultante da interacção no seio do grupo de trabalho, assemelhando-se este processo, acima de tudo, a uma co-aprendizagem e a uma co-construção duma nova representação do trabalho que é objecto da análise em situação de formação e, por consequência, do trabalho em geral (Lacomblez, 2001).

Em suma, trata-se de uma formação profissional que interpela as condições de trabalho, incitando, por esse facto, a interdisciplinaridade e assenta na fusão de duas modalidades de conhecimentos complementares, que se enriquecem mutuamente: os dos formadores e os dos trabalhadores.

### **3.4. Evolução do sistema formativo em Portugal**

A evolução da formação em Portugal, a partir de meados dos anos 80 do sec.XX, não se afasta dos modelos que a caracterizam nos restantes países da Europa Comunitária em resultado, essencialmente, da sua importação, na maioria das vezes sem qualquer avaliação e adaptação, assistindo-se, também aqui, à proeminência da formação de curta duração, para resolver problemas imediatos das empresas, bem como a uma política de gestão do emprego assente em intervenções de tipo “curativo” e “preventivo”.

Todavia, as críticas insistentemente manifestadas quer pelos parceiros sociais quer pela comunidade técnica e científica vocacionada para as questões da política educativa, resultantes da frustração e insatisfação face aos precários resultados das diferentes abordagens da formação profissional e desenvolvimental, que acusam de desajustada da realidade nacional, justificam, só por si, que situemos a sua evolução na história do país.

Não pretendendo ir além do essencial para a compreensão dos problemas com que Portugal hoje se debate nesta área crucial para o desenvolvimento e, deste modo, evidenciarmos as potencialidades do modelo de intervenção formativa que desenvolvemos no nosso trabalho empírico, nomeadamente no tocante à aprendizagem da prevenção da segurança e saúde no trabalho, relevaremos apenas o que de mais específico caracteriza os períodos marcantes da nossa História.

Apesar de Portugal ter sido um dos primeiros países na Europa a organizar uma educação primária pública, a taxa de analfabetismo, no início do séc. XX, era de 66% para os homens e de 82% para as mulheres (Lacomblez & Freitas, 1992).

Nos últimos anos da Monarquia, o movimento republicano fez desta matéria uma das suas bandeiras contra o regime instalado e quando, em 1910, conquista o poder, põe em prática medidas legislativas de combate a este flagelo.

- **A Primeira República - 1910 a 1926**

Este período é particularmente rico em iniciativas diversas de educação popular, na convicção de que esta era urgente e vital para o progresso e para a própria sobrevivência da Nação.

No plano legislativo, é estabelecido, em 1911, o direito à instrução oficial e livre para todas as crianças dos níveis pré-primário e primário, sendo fixada a escolaridade obrigatória entre os sete e os dez anos de idade. Este limite foi alargado para os doze

anos em 1919. Simultaneamente e a partir de 1913, criam-se as primeiras “escolas móveis” destinadas à alfabetização de adultos (Lacomblez & Freitas, 1992, p.4).

Quanto ao ensino técnico, o seu desenvolvimento foi acompanhando o emergir da industrialização, sobretudo nas regiões de Lisboa, Setúbal e Litoral Norte, de tal modo que, em 1923, havia cinquenta e quatro escolas técnicas de nível secundário.

Contudo, como salientam as autoras atrás mencionadas, esta época emblemática porque fértil em personalidades que se destacaram pela qualidade da sua produção artística, literária e científica, dos quais recordamos aqui António Sérgio, por ser ainda hoje uma referência nacional no universo da pedagogia, foi também caracterizada por dificuldades financeiras e uma profunda instabilidade política, em volta de um sindicalismo de tradição anarquista, cujas reivindicações, centradas nos salários, nos horários e nas condições de trabalho, secundarizaram a importância do acesso ao ensino técnico, impedindo também que as reformas educativas atingissem o objectivo almejado no que respeita às taxas de escolarização e de alfabetização, que ficaram aquém do previsto e desejado.

Este clima de instabilidade social e fragilidade financeira abriu caminho ao êxito do golpe de Estado militar, de 1926, que preconizava uma solução ditatorial que, como já anteriormente explicitámos, se corporizou no Estado Novo, personificado por Salazar, a partir de 1932.

#### **• Estado Novo Corporativo - 1926-1974**

De 1926 até fins dos anos 40, as prioridades do governo eram a redução drástica das despesas públicas e a consolidação ideológica do Estado Novo. Neste contexto e no que se refere à política educativa, as medidas adoptadas traduziram-se na redução da escolaridade obrigatória para os três primeiros anos do ensino primário, na extinção das “escolas móveis”, no encerramento de quatro importantes escolas de formação de

instrutores e numa redução significativa dos salários dos professores (Lacomblez & Freitas, 1992).

Os efeitos ideológicos do sistema escolar de Portugal nos anos 30 e 40 traduziram-se, como afirma Gracio (In Lacomblez & Freitas, 1992, p.6), “num trabalho objectivamente orientado de modo a desencorajar veleidades de ascensão social dos rurais e do proletariado”.

Aquelas medidas, num país essencialmente rural, sem vias de comunicação nem transportes adequados, desencadearam uma profunda estagnação social, que se reflectiu no encerramento de várias escolas por falta de professores, provocando, nos próprios acólitos do regime, a dúvida sobre a oportunidade e bondade das mesmas.

A estes factores associaram-se vários outros que, no contexto posterior à Segunda Guerra Mundial, convergiram para o acentuar das críticas da opinião pública ao “salazarismo” reforçando-se, no seio da oposição interna ao regime, a esperança de uma alteração ao sistema político.

Em consequência, as decisões governamentais tomadas a partir dos fins dos anos quarenta e que ganharam expressão na década de 50, são marcadas por uma relativa expansão do sistema escolar, mas, tal como anteriormente, sempre concebidas numa perspectiva de contenção e controle das transformações da estrutura social do país.

Das medidas então adoptadas destaca-se o reforço da rede de escolas primárias com o prolongamento da escolaridade obrigatória para quatro anos e o lançamento da “campanha nacional de educação de adultos”, no quadro do programa de industrialização de então, com vista a um nivelamento mínimo da mão-de-obra menos qualificada das empresas e a realizar nas próprias instalações destas (ib. p.6).

A fraca adesão das entidades empregadoras a este projecto acabou por estimular a reforma do ensino técnico que entrou em vigor em 1948. A “elite operária” que sai deste ramo de ensino desempenhará um papel importante no desenvolvimento económico do país na década de 60.

O emergir da guerra colonial nos anos 60 e o que isso significou de perda de mercado nas colónias, obrigou o Estado a uma reorientação da política nacional para a qual o mercado europeu se tornava cada vez mais essencial.

Apesar da guerra e da grossa fatia de orçamento que ela absorvia, Portugal entra num período de crescimento económico e de desenvolvimento capitalista.

O Estado, já sob a égide de Marcelo Caetano, mantinha o controle sobre a sociedade civil, não tanto através da educação mas da repressão, cada vez mais intensa, protagonizada, sobretudo, pela polícia política (PIDE/DGS).

As práticas repressivas e o seu eco na opinião internacional, nomeadamente numa Europa onde se multiplicavam os discursos pacifistas e igualitários, num cenário de liberdades democráticas, vão engrossando as fileiras internas de oposição ao regime e, no plano educativo, emergem movimentos estudantis (1962, em Lisboa; 1969, em Coimbra) que põem em causa o projecto educativo do regime e a ausência de liberdade de expressão e de pensamento, evidenciando-se, também deste modo, a incapacidade crescente do governo em controlar e conter as exigências da oposição.

Caetano, numa tentativa clara de descompressão política controlada, edificou o discurso da “mudança na continuidade” e, no início da década de 70, introduz uma reforma arrojada na educação, conhecida pela Reforma Veiga Simão, então Ministro da Educação.

Esta reforma, que representa o culminar de um processo reivindicativo incontrolável e é revelador da procura de legitimidade de um poder em crise, preconiza um ensino aberto, igualitário, diversificado, dinâmico e respeitador da individualidade de cada um, evidenciando uma vontade firme de coordenação entre o sistema escolar e o sistema económico (Lacomblez & Freitas, 1992).

As medidas tomadas no âmbito desta reforma traduziram-se na valorização da criação de um ensino pré-primário, na redução da idade de ingresso no ensino primário para os seis anos, na aproximação do ensino técnico ao ensino liceal geral, na reforma do ensino

superior, na reestruturação da formação de professores, na criação e desenvolvimento de cursos nocturnos, no aumento do parque escolar e na implementação de diversas experiências pedagógicas em todo o país.

Todavia, esta reforma, pondo em evidência o problema da desigualdade social face à educação e definindo-a como questão crucial para o futuro de Portugal, estimulou reivindicações que agravaram as contradições internas do regime, pondo a nu a sua real incapacidade de renovação e abertura (ib. p.8).

As fragilidades de então reduziram consideravelmente as ambições da reforma Veiga Simão.

Paralelamente e numa outra frente - a militar, ganhava corpo um movimento liderado por capitães, que se opunham veementemente à manutenção da guerra colonial e que se prepararam paulatinamente para depor o regime. Para o êxito deste movimento contribuiu o livro de António Spínola - "Portugal e o Futuro", publicado em Fevereiro de 1974.

A convergência destes e de outros factores levaram à queda do regime em 25 de Abril de 1974, através de um golpe militar, liderado por jovens capitães.

#### **• De 1974 à actualidade**

Com a instauração do regime democrático em Abril de 74, Portugal viveu um período de convulsão social e económica que, no campo da educação, se manifestou numa panóplia de projectos e práticas, muitas vezes contraditórios e de benefício duvidoso, reflectindo a natural ausência de maturidade política e de prática de convivência democrática.

O projecto dominante em termos de formação contínua é essencialmente centrado numa tentativa de nivelamento de base da população até aí excluída do sistema educativo por falta de meios materiais.

É o primado do combate contra as desigualdades sociais, num país em que a taxa de analfabetismo de então, segundo os dados oficiais, era de 30%, para os cidadãos com mais de 15 anos de idade (ib. p.8). Para o efeito, é desencadeada uma campanha de alfabetização a que não era alheia a sensibilização e a aprendizagem dos valores da Democracia.

Por outro lado, unificam-se os diferentes graus do ensino secundário o que implicou a diluição do ensino técnico enquanto tal. Paralelamente, é dada uma atenção particular aos trabalhadores-estudantes, inserindo-os no seio de estruturas de ensino secundário e superior e adoptando-se legislação específica para a sua protecção nos locais de trabalho.

Verifica-se, então, uma explosão da frequência escolar podendo afirmar-se, corroborando Lacomblez e Freitas (1992), que o balanço deste período, reflectido na taxa de analfabetismo (20,6%, em 1981, e 16,7% em 1985, para os portugueses com mais de 15 anos), é positivo.

Contudo, o mesmo não se pode dizer no que respeita à sua inserção no mercado de trabalho: esta agravou-se, não correspondendo às aspirações resultantes da dinâmica deste período.

O desemprego massivo e prolongado atingiu 7,9% da população activa no segundo semestre de 1980.

A desvalorização pelo mercado, de diplomas valorizados socialmente, gera desânimo nos jovens e incertezas nas famílias que se interrogam sobre as mais valias deste sistema que implica sacrifícios acrescidos para tantas delas.

Para corresponder às necessidades de uma camada da população e aos pedidos de mão-de-obra qualificada, por parte das empresas, é relançado o ensino técnico em 1983/1984. Quando, em Junho de 1985, Portugal adere às Comunidades Europeias, vivia-se, como precedentemente já dissemos, um período de fragilidade económica e de ausência de

uma estratégia nacional de desenvolvimento e num clima de impasse da política educativa.

O apelo à modernização passa a constituir a justificação essencial das práticas de formação que, com as verbas do Fundo Social Europeu, assumem um incremento e importância directamente proporcional à explosão de centros, gabinetes e empresas de formação e de um número crescente de formadores, sem prévio estabelecimento de critérios objectivos de credenciação de uns e de outros e de avaliação das práticas formativas.

As práticas de formação contínua, concebidas no médio e longo prazo são, assim, preteridas pelas “urgências” da modernização manifestadas pelas empresas, confrontadas com problemas de inadequada qualificação e baixa produtividade da mão-de-obra disponível.

«Passou-se assim, num ápice, de uma fase em que os imperativos definidos eram os de uma formação geral de base e de uma aprendizagem dos valores da Democracia a um período em que se privilegia a adequação da mão-de-obra às exigências da “modernização”, não deixando qualquer espaço para uma reflexão sobre alternativas possíveis» (Lacomblez & Freitas, 1992).

O balanço da formação profissional em Portugal, até fins dos anos 90 é negativo, a avaliar pela generalizada insatisfação de todos os actores nela directa ou indirectamente envolvidos. Raramente foi objecto de negociação e de cooperação entre os parceiros sociais, apesar de, no Acordo de Concertação Social de 1991, os parceiros sociais terem manifestado vontade de reorientarem o curso dos acontecimentos nesta área crucial para o desenvolvimento do país.

Paralelamente a uma continuada indefinição do sistema de ensino, permanentemente objecto de reformas e hesitações, também a formação continua predominantemente dependente das necessidades imediatas de funcionamento das empresas e da estrita adequação da mão-de-obra à empregabilidade e às solicitações do mercado do trabalho.



Neste cenário, a maioria das intervenções são desarticuladas dos contextos reais de trabalho e alicerçadas em conteúdos abstractos ou confinados às operações supostamente necessárias ao “bom desempenho” das tarefas prescritas para determinado(s) posto(s), com base em programas “standard”, eminentemente concebidos por consultores externos. Os formandos são uma massa anónima cuja experiência, desejos ou inquietações são ignorados ou subestimados, no seio de abordagens pedagógicas de tipo expositivo e prescritivo.

A insatisfação generalizada quer dos participantes que não vêem confirmadas as suas expectativas de inserção ou de ascensão profissional pelos efeitos prometidos destas acções, quer dos empresários pela ineficácia deste sistema formativo na produção e desenvolvimento das competências que consideram necessárias para a competitividade almejada, quer dos sindicatos crescentemente preocupados pelas limitações das práticas formativas na empregabilidade e na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, confrontados com condições de trabalho cada vez mais precárias e deterioradas, apresenta-se-nos como um sinal positivo de sensibilidade generalizada para a mudança necessária.

Transformar este problema comum numa oportunidade de planificação de uma formação profissional articulada com a história e as necessidades do país é o desafio que hoje se nos coloca.

É nessa perspectiva que este trabalho também pretende ser um contributo, ao evidenciar a riqueza e potencialidades da articulação entre a análise do trabalho e a formação, nas suas diferentes modalidades, uma vez que se apresentam como um potencial instrumento para a construção de modalidades de diálogo social que podem contribuir para reduzir a distância entre aqueles que definem as políticas e concebem os quadros normativos para a sua prossecução e aqueles que os têm de aplicar e cumprir.

Reforça esta nossa opção o facto de, por um lado, o paradigma deste modelo de intervenção formativa subjazer ao quadro normativo das Directivas da União Europeia

em matéria de segurança e saúde no trabalho e, por outro lado, ser esta uma área em que Portugal revela manifesta dificuldade em ultrapassar a concepção tradicional de prevenção, de cariz eminentemente assistencial.

### **Conclusão**

A reflexão histórica que acabámos de fazer ajuda-nos a compreender as dificuldades ainda visíveis na modernização do tecido empresarial português, com custos elevados de competitividade, a desajustada qualificação e baixo nível de escolaridade de uma percentagem ainda significativa de trabalhadores, com implicações na maneira como concebem e realizam a sua actividade de trabalho e, apesar dos incentivos que têm vindo a ser adoptados, a ainda fraca adesão a novas práticas de concepção, organização e gestão dos processos de produção.

## **IV - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - o desafio que urge vencer**

### **4.1. Da filosofia correctiva e reparadora à prevenção integrada e participada**

As preocupações com a Higiene e Segurança no Trabalho tornaram-se prementes em meados do séc. XIX, com a tomada de consciência dos efeitos nefastos das degradantes condições de trabalho, resultantes da exaltação capitalista dos princípios liberais, na saúde dos trabalhadores, vindo tais preocupações a ser plasmadas nas designadas “primeiras leis operárias”<sup>2</sup>.

O aumento drástico do número de acidentes de trabalho e o crescente aparecimento de doenças e enfermidades conexas com as más condições de trabalho (insalubridade, elevadas cargas de trabalho, ausência de pausas ou de férias) e com a manipulação de determinados produtos, conduziram, em finais do séc. XIX, princípios do séc. XX, ao aparecimento de noções de Higiene e Segurança no Trabalho e ao desenvolvimento de corpos de Inspecção do Trabalho vocacionados, essencialmente, para o controlo das condições de higiene e segurança do trabalho, com maior incidência nas actividades então consideradas mais penosas, como o trabalho em minas e em aspectos de maior repercussão na vida dos trabalhadores, como era o caso da duração do trabalho e do trabalho feminino (IDICT, 1999).

A abordagem da Higiene e Segurança no Trabalho que se foi desenvolvendo ao longo do Século passado e na qual desempenhou um papel relevante e meritório a actividade da Organização Internacional do Trabalho pautou-se, até 1989, por uma filosofia correctiva e reparadora dos danos ou lesões provocados pelos acidentes de trabalho e pelas doenças profissionais conhecidas.

---

<sup>2</sup> cf. 1.1.

A concepção de prevenção que prevaleceu desde a IIª Guerra Mundial até meados dos anos 80, está sobredeterminada pela racionalidade económica dominante à época: o “compromisso fordista,” modo de regulação assente na divisão geral do trabalho entre a concepção e a organização, por um lado e a execução, por outro.

Na empresa, os dirigentes organizam a produção segundo os seus critérios e os assalariados não são minimamente associados às escolhas tecnológicas e à organização do trabalho.

Devem, segundo o método imposto por Taylor, trabalhar quando lhes é dito para o fazer, repousar quando os mandam repousar, utilizar os instrumentos e os modos operatórios prescritos pelos métodos.

Nesta racionalidade, os trabalhadores são agentes de execução de normas, prescrições e regulamentos estabelecidos por peritos.

A concepção de prevenção prevalecente naquele modelo de regulação do trabalho que ignora a contribuição inteligente dos operadores na realização subtil do trabalho e na construção da sua segurança, foi juridicibilizada naquilo a que podemos chamar “o *Direito de reparação da sinistralidade laboral a partir de danos verificados e da exposição a riscos presentes*”, com o objectivo de diminuir os efeitos dos riscos de acidente de trabalho ou de doença profissional.

No domínio da prevenção predominam, assim, os mesmos dois instrumentos daquele modelo: a norma e o controle. O estabelecimento de normas de todo o tipo é tarefa de especialistas, essencialmente engenheiros, juristas e médicos do trabalho, cabendo aos organismos de controle (Delegações de Saúde e Inspeção do Trabalho), verificar a sua aplicação.

Neste contexto, *Higiene* era sinónimo de prevenção de doenças profissionais e assentava num conceito de saúde equivalente a ausência de doenças ou enfermidades.

*Segurança no Trabalho* era sinónimo de prevenção de acidentes de trabalho, consistindo em intervenções correctivas ao nível dos instrumentos de produção (máquinas e outros), por forma a adaptá-los ao homem.

A *medicina do trabalho*, que foi emergindo, balizava-se pelos princípios da medicina curativa, identificando-se a prevenção com a elaboração de diagnósticos precoces das doenças, com base em indicadores de exposição a riscos, bem como com o tratamento da doença, com vista à reabilitação do indivíduo. Privilegiava-se, pois, o nível secundário e terciário da prevenção (Maggi, B., 1997).

Esta concepção de prevenção *a partir de danos verificados e da exposição a riscos presentes*”, com o objectivo de diminuir os efeitos dos riscos de acidente de trabalho ou de doença profissional, de matriz eminentemente assistencial, encara o acidente de trabalho e as doenças profissionais como factores inerentes ao processo de produção. É o reconhecimento político e social da saúde no trabalho num plano de negociação, em volta da indemnização das vítimas.

Concepção que, por continuar a ser **a prática corrente** em alguns países, designadamente em Portugal, Thébaud-Mony (2000, p.38) define nesta frase: «...há cem anos que, na sociedade industrial capitalista, o acidente de trabalho e a doença profissional são considerados socialmente “aceitáveis” porque indemnizáveis».

Em síntese, a abordagem teórico-metodológica da segurança e saúde no trabalho, até à última década do séc. XX, traduzia-se, fundamentalmente (IDICT, 1999, p. 17), em:

- intervenções sobre o homem, através da vigilância médica;
- intervenções correctivas sobre os componentes materiais do trabalho, nomeadamente locais de trabalho e equipamentos de trabalho;
- intervenções ao nível de equipamentos de protecção individual do trabalhador.

Em consequência e no seio desta filosofia, dois grandes campos disciplinares - a engenharia e a medicina - acabaram por adquirir uma preponderância meritória e

tradicionalmente legitimada, no que respeita ao tratamento das questões relacionadas com a gestão das relações entre trabalho e saúde, no quotidiano das empresas.

#### **4.1.1. Pressupostos doutrinários deste quadro conceptual**

Como refere Cru (1996), os pressupostos doutrinários da concepção de prevenção de riscos profissionais que prevaleceu desde a IIª Guerra Mundial até meados dos anos 80 e que continua presente na nossa prática, assentam em quatro postulados:

**Iº** - É uma prevenção centrada no acidente;

Partindo da máxima “para prevenir os acidentes de trabalho é preciso conhecê-los”, máxima que, não sendo falsa é, contudo, restritiva, limita a compreensão do fenómeno *acidente de trabalho* e limita ainda mais a elaboração de soluções possíveis para os problemas constatados.

Com efeito, questiona Cru (1996, pp.120-121), nesta concepção centrada no acidente, baseada na ideia de reparação assistencial, quem se interroga sobre o trabalho normal, vulgar, o desenrolar do trabalho quando tudo vai bem? Quem se apercebe dos mil e um anacronismos do trabalho normal e dos mil e um procedimentos de recuperação postos em prática pelos trabalhadores, para lhes fazer face?

«Neste contexto, a concepção tradicional de prevenção escamoteia o que Faverge designou por “práticas informais de segurança” e Cru et Dejours designaram de “saberes-fazer de prudência”» (ib. p.121).

**IIº** - Na sequência deste primeiro postulado, esta concepção implica um outro princípio igualmente ambíguo: a tentação de tratar isoladamente cada factor potencial de risco, ao inserir as causas dos acidentes na classificação dos diferentes factores de risco conhecidos;

Ora, a análise fragmentada dos riscos não permite apercebermo-nos da complexidade do trabalho e dos seus acidentes.

Por outro lado, prossegue Cru (ib. p.121), esta decomposição dos factores de risco é reveladora da importante clivagem entre o factor humano e os factores técnicos e materiais, sinal evidente da inscrição desta prática de prevenção numa lógica económica global de produção e de reprodução, que ultrapassa o aspecto financeiro: a lógica da escola de regulação do “compromisso fordista”.

Como consequência, «conduz a hipervalorizar a técnica como se ela se impusesse e funcionasse por si mesma, ao invés de ser o resultado de todo um trabalho humano e das escolhas efectuadas pelos homens e pelas mulheres no desenvolvimento da sua actividade profissional. Deste modo, a concepção técnica e a gestão ficam fora de debate, não podendo ser postas em causa nem ultrapassadas» (ib. p.122).

**IIIº** - Nesta perspectiva, a concepção tradicional da prevenção pressupõe e alimenta uma visão pejorativa dos homens e das mulheres no trabalho, uma vez que, ao ignorar a contribuição inteligente dos operadores na realização subtil do trabalho e na construção da sua segurança, os encara como “fontes” de erros e acidentes, seres isolados e sem história, sem qualquer influência nas relações sociais na empresa.

Neste quadro conceptual, os trabalhadores são, pois, seres abstractos e as suas resistências à segurança são, por isso, *naturalizadas*.

«Os agentes da prevenção olham-os, antes de mais, como crianças que é preciso educar e guiar ou como ignorantes que é necessário instruir e comandar, como simples objectos. Com este tipo de explicação, as medidas de prevenção só podem ser elaboradas por especialistas» (ib. p.122).

**IVº** - O quarto e não menos importante princípio em que assenta esta concepção de prevenção é o de que reduz a responsabilidade jurídica da prevenção ao empregador, porquanto a concebe unicamente no interior de cada empresa ou estabelecimento.

Visão redutora, demonstrativa de que o núcleo central desta abordagem se confina a intervenções correctivas e reparadoras, não deixando espaço para qualquer intervenção preventiva.

Na verdade, a responsabilidade por uma política de prevenção não começa nem acaba na empresa ou no estabelecimento. Tanto a montante como a jusante, intervêm diversos actores, públicos e privados, que não podem deixar de ser implicados e co-responsabilizados.

A lógica *fordista* subjacente a este quadro conceptual sustentou, durante trinta anos, o funcionamento do “círculo virtuoso” da economia - investimento / produção / emprego/ consumo, alimentando-se de um modelo de diálogo social instituído ao nível mais elevado do patronato e sindicatos (Confederações), com a intervenção do Estado.

Como já acentuámos, os dois instrumentos prevalecentes, nesta modalidade de diálogo social, são a norma e o controle. O estabelecimento de normas de todo o tipo é tarefa de especialistas. As Administrações, o patronato e os sindicatos têm os seus respectivos peritos. Uma vez adoptados os textos legislativos, cabe aos organismos de controle verificar a sua aplicação.

Neste contexto, a concepção de prevenção, que dela emerge, reproduz esta separação entre aqueles que concebem as políticas de prevenção e aqueles que têm de as aplicar e cumprir.

No seu seio, os trabalhadores são agentes de execução de normas e regulamentos: «Eles não são objectos passivos mas a sua contribuição tanto na realização subtil do trabalho como na construção da sua segurança não é reconhecida pelos ditos peritos» (Cru, 1996).

#### **4.1.2. A ineficácia deste modelo e o emergir de uma filosofia de prevenção integrada e participada**

A crise do modo de regulação fordista que se desencadeia a partir de meados dos anos 70, aumentou o questionamento do conceito de prevenção dominante e pôs em causa a clivagem concepção/execução.



A ineficácia deste modelo, revelada nas estatísticas de acidentes de trabalho e nos contínuos problemas de saúde no trabalho, a que se juntaram novas afecções, resultantes das mutações tecnológicas e organizativas dos últimos trinta anos, exigiram a adopção de diferentes estratégias no modo de abordar a segurança e a saúde no trabalho.

Assim, em contraposição a uma concepção centrada no acidente, na análise fragmentada dos factores de risco e numa visão pejorativa dos homens e das mulheres no trabalho, delineou-se, a nível internacional e comunitário, o enquadramento necessário ao desenvolvimento nacional de uma disciplina de prevenção integrada e participada.

#### **4.1.3. Enquadramento jurídico do novo quadro conceptual**

Nessa perspectiva, a nível internacional e no âmbito da O.I.T., foi adoptada, em 22/6/81, a Convenção nº155, sobre *a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*.

Portugal aprovou-a, para ratificação, em 1985, pelo Decreto do Governo nº1/85, de 16 de Janeiro.

No âmbito da Comunidade Europeia é a Directiva do Conselho 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (Directiva-Quadro), o instrumento jurídico que formula, pela primeira vez, princípios gerais de prevenção, clarificando as ideias que lhe devem subjazer.

Em Portugal, o *D.L. nº441/91, de 14 de Novembro* dá cumprimento às obrigações decorrentes da Convenção nº155, da OIT e transpõe para a ordem jurídica interna o quadro normativo da Directiva 89/391/CEE, estabelecendo, assim, o enquadramento nacional da segurança e saúde no trabalho, no contexto da nova filosofia.

A protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho, conceptualizada a partir da Directiva-Quadro, assenta num modelo de intervenção

estruturado em torno de uma efectiva articulação entre prevenção, análise global do trabalho desde a sua concepção e formação, envolvendo a participação activa e permanente dos trabalhadores.

Está, pois, definitivamente afastado o quadro conceptual anterior, de intervenção a partir de danos constatados e da exposição a riscos presentes.

Como acentua Maggi (1997), o desígnio prioritário é, agora, o de uma prevenção primária, que, só excepcionalmente, deve recorrer à protecção, o que pressupõe a capacidade de analisar a situação global de trabalho e pôr em evidência os aspectos susceptíveis de envolver ou gerar riscos, no âmbito do processo de trabalho privilegiado.

#### **4.2. Directiva-Quadro 89/391/CEE – pré-requisitos e fundamentos**

O quadro normativo consubstanciado nesta Directiva espelha o reconhecimento do mérito da comunidade científica que se tem dedicado ao estudo e à intervenção no mundo do trabalho, uma vez que acolhe as suas propostas de concepção do desenvolvimento e produção de competências, assentes na valorização dos saberes adquiridos na acção e na experiência detida pelos sujeitos que são mobilizados face às situações inéditas, imprevistas ou sujeitas a uma mudança.

De facto, como salientou Ginsbourger (1992, In Clot, 1995, p.21), «o trabalho não é só consumidor de competências, mas também seu gerador», na medida em que, como explica Malglaive (1990 In Clot, 1995, p.38), «a tomada de consciência das ferramentas cognitivas utilizadas de forma implícita nas actividades práticas permite a sua mobilização quando confrontados com situações desconhecidas».

Neste contexto, este novo modelo de prevenção estabelece, como ponto de partida, a *análise da situação global do trabalho desde a sua concepção* e hierarquiza as medidas

a adoptar, num quadro de princípios gerais de prevenção, conformadas à filosofia que lhe está subjacente.

Justifica-se, por isso, à semelhança do que fizeram outros colegas (Vasconcelos, R., 2000; Valverde, C., 2000) enunciá-los aqui, apoiando-nos no *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas* (IDICT, 1999):

- Evitar os riscos;
- Avaliar os riscos que não podem ser evitados;
- Combater os riscos na origem;
- Adaptar o trabalho ao homem, agindo sobre a concepção, a organização e os métodos de trabalho e produção;
- Realizar estes objectivos tendo em conta o estágio da evolução da técnica;
- De uma maneira geral, substituir tudo o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Integrar a prevenção dos riscos num sistema coerente que abranja a produção, a organização, as condições de trabalho e o diálogo social;
- Adoptar prioritariamente as medidas de protecção colectiva, recorrendo às medidas de protecção individual unicamente no caso de a situação impossibilitar qualquer outra alternativa;
- Formar e informar os trabalhadores e demais intervenientes na prevenção.

Como se pode constatar, a avaliação dos riscos é agora um momento essencial que implica um completo conhecimento do contexto de trabalho e que deve traduzir-se, num primeiro momento, pela eliminação dos próprios riscos e, num segundo, pelo seu combate na origem.

Tal como anteriormente acentuámos, está definitivamente afastada a abordagem anterior de intervenção a partir da constatação de danos e da exposição a riscos presentes, privilegiando-se, no actual quadro conceptual, uma *prevenção primária*, que só excepcionalmente deve recorrer à protecção, o que pressupõe, não é demais repeti-lo, a

capacidade de analisar a situação global de trabalho e pôr em evidência os aspectos susceptíveis de envolver ou gerar riscos, no âmbito do processo de trabalho privilegiado.

A filosofia subjacente à Directiva-Quadro, que foi transposta para o nosso ordenamento jurídico pelo Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, implica uma mudança radical no modo de encarar e compreender a prevenção, implicando, por esse facto, uma mudança profunda na orientação dos conhecimentos e das práticas de intervenção nos locais de trabalho.

A Segurança e a Saúde no trabalho deixaram de ser uma ilha isolada onde predomina a busca de soluções técnicas e médicas, passando a ser objecto de uma visão mais ampla e holística.

Visão confirmada pelo Tribunal de Justiça das CE quando, em Acórdão de Novembro de 1996, estabelece que: «...o conceito de ambiente de trabalho abrange todos os factores que dizem respeito ao trabalhador no seu trabalho.

(...) A protecção da saúde e da segurança não se limita aos efeitos dos agentes físicos e químicos, devendo abordar-se a saúde num sentido amplo, isto é, como “um estado completo de bem estar físico, mental e social, que não se traduz apenas numa ausência de doenças ou de enfermidades”».

Donde se conclui que a saúde não é mais entendida como um *estado natural* mas sim como um constructo social, a exigir uma abordagem interdisciplinar e articulada.

É o acolhimento, no âmbito do Direito do Trabalho, do conceito de saúde expresso pela Organização Mundial de Saúde há 40 anos.

Sistematizando os princípios subjacentes a esta abordagem do trabalho em termos de bem estar, Maggi (1997) caracteriza a filosofia de prevenção acolhida nesta Directiva como: *primária* (prioriza a prevenção relativamente à protecção – *evitar, avaliar, combater*); *programada* (deve ser pensada, planeada e concebida de forma antecipada); *abrangente* (deve ter em conta a globalidade dos processos de trabalho mas também a

interactividade dos diferentes elementos e processos que a caracterizam, isto é, nenhum aspecto da situação de trabalho deve escapar à avaliação em termos de prevenção) e *participada* (no sentido em que os trabalhadores passam a ser actores fundamentais tanto na análise do trabalho como na compreensão e avaliação de riscos, deixando de ser simples destinatários de opções feitas por terceiros).

Neste quadro, acrescenta Maggi, a *formação* é parte integrante dos processos de análise, avaliação e concepção.

E conclui (1997, p. 4): «*Tudo isto pressupõe uma análise e uma intervenção sobre a situação de trabalho, tendo em vista o controle da saúde e da segurança dos trabalhadores. Nesse sentido, pode falar-se de uma obrigação de analisar o trabalho, introduzida pela lei, sobre a qual convém reflectir*».

Deste modo, o D.L. n.º 441/91, de 14 de Novembro, ao transpor para o ordenamento jurídico português este novo olhar a saúde e a segurança nos locais de trabalho, estabeleceu o dever e o direito colectivos de (a) uma prevenção *primária, programada, abrangente e participada*, assente numa avaliação de riscos exaustiva e global, baseada em critérios objectivos e articulados a vários níveis o que significa, como anteriormente salientámos, uma efectiva articulação entre prevenção, análise do trabalho e formação, cujo êxito pressupõe, necessariamente, o envolvimento e a participação dos trabalhadores.

Esta problemática e a busca de compreensão de fenómenos colectivos que com ela se prendem e aos quais é necessário responder, tendo em conta a realidade do tecido empresarial português - «*um terço dos empresários da indústria têm o ensino secundário incompleto, 58% das empresas industriais são do tipo familiar, isto é, pertencem a um grupo unido por laços familiares; 78% são geridas apenas pelos proprietários sem apoios de gestores ou técnicos; 29% dos empresários foram, anteriormente, trabalhadores da produção e 65% dos trabalhadores da indústria transformadora têm menos que a escolaridade básica, aqui considerada como seis anos*

*e não como os nove actualmente em vigor»* (Lança, I. S., 1998) - modelou e orientou o nosso trabalho empírico.

#### **4.3. A difícil passagem do Direito à prática**

Os princípios enformadores da concepção de uma prevenção integrada e participada, veiculada pela Directiva-Quadro 89/391/CEE, que acabámos de abordar, implicaram a adopção de outras Directivas com vista à regulamentação de aspectos específicos. Referimo-nos às Directivas 89/654/CEE, respeitante às prescrições mínimas de segurança e saúde para os locais de trabalho; 89/655/CEE, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização, pelos trabalhadores, de equipamentos de trabalho e 89/656/CEE, referente às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização, pelos trabalhadores, de equipamentos de protecção individual no trabalho.

Portugal foi o primeiro Estado-membro a transpor para o ordenamento jurídico nacional a Directiva-Quadro através, como anteriormente dissemos, do D.L.n.º441/91, de 14 de Novembro.

No que concerne às Directivas “especiais” daquela decorrentes, transpô-las, respectivamente, pelos Decretos-Lei n.º 347/93, de 1 de Outubro (regulamentado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro), 331/93, de 25 de Setembro e 348/93, de 1 de Outubro (este, regulamentado pela Portaria n.º 988/93 de 6 de Outubro).

A primeira etapa, constituída pelas transposições nacionais, conduz-nos a uma reflexão sobre a segunda etapa - a sua passagem à prática nos locais de trabalho.

Sobre estes dois momentos têm-se desenvolvido estudos avaliativos, a título de balanço, no âmbito da U.E., quer pela Comissão quer pelas Confederações Sindicais Europeias quer, ainda, por estudiosos e investigadores apostados na melhoria das condições de trabalho.

A deterioração das condições de trabalho evidenciadas nos indicadores reveladores de falhas (persistência dos índices elevados de sinistralidade, manutenção das afecções ligadas ao trabalho que se supunha pertencerem ao passado, aparecimento de novas afecções resultantes da realidade sócio-económica actual - aumento de intensidade do trabalho e do seu ritmo, precarização da relação salarial e sub-contratação em cascata), reforçaram os debates nacionais sobre os problemas de saúde no trabalho, questionando-se, em todos os países da União Europeia, as políticas e práticas de prevenção dos últimos anos.

Como acentua Vogel (2001), o balanço preocupante das condições de trabalho dos últimos anos e do seu impacto sobre a saúde, demonstram que o acervo legislativo, só por si, já não basta para uma mudança de paradigma.

De entre os argumentos que consubstanciam as análises avaliativas das práticas de prevenção ancoradas naquelas Directivas, destacamos aqueles que têm merecido maior consenso entre investigadores, enquanto obstáculos ao ultrapassar da concepção tradicional de prevenção de riscos profissionais.

Em primeiro lugar, é salientada a complexidade e morosidade das transposições que, regra geral, não se limitam à adopção de textos legislativos ou regulamentares que introduzem as exigências mínimas das Directivas na legislação nacional.

Na maior parte dos casos, as transposições traduzem-se num primeiro acto de transposição de carácter geral, desembocando, em seguida, numa multiplicidade de textos normativos de aplicação, até aos estatutos mais variados, sem os quais as exigências mínimas não seriam exequíveis.

Portugal é disto um exemplo paradigmático: tendo sido o primeiro país a transpor a Directiva-Quadro, só em 2000 adoptou os diplomas necessários ao enquadramento adequado da organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho (D.L. n.º 109/2000 e D.L. n.º 110/2000, ambos de 30 de Junho), estando

ainda por adoptar a legislação respeitante à participação dos trabalhadores e seus representantes.

Neste contexto, uma parte essencial das disposições previstas na Directiva-Quadro continuam bloqueadas em alguns Estados-membros, sendo certo também que a existência de situações muito desiguais, resultante de sistemas nacionais de prevenção muito diversos, torna delicada qualquer tentativa de harmonização.

A informação disponível mostra-nos que, na generalidade dos países da U.E., a passagem à prática, nos locais de trabalho, dos princípios e práticas consubstanciados nas Directivas em referência, é mais difícil do que se previa quando da sua adopção.

A esta dificuldade objectiva de transposição há a acrescentar o clima político pouco favorável à melhoria dos contextos de trabalho que se desenvolveu após Maastricht (1992), resultante das crescentes pressões do patronato, com o apoio de vários governos, em favor da desregulamentação, reclamando a subordinação da harmonização na melhoria dos contextos de trabalho a considerações de natureza económico-financeira, designadamente, a relações custos-benefícios.

Estas campanhas geraram um abrandamento das iniciativas comunitárias em matéria de saúde e segurança (Vogel, 2001). Em consequência, a saúde e a segurança no trabalho, tal como é equacionada pela actual filosofia de prevenção, não é ainda reconhecida por todos os agentes económicos como investimento que trará ganhos de produtividade, lucro e bem-estar colectivo, mas como custos a reduzir e, por esse facto, motivo de conflito entre o trabalho e o capital.

Todavia, a necessidade da sua aplicação reveste-se de uma urgência incontestável perante a deterioração das condições de trabalho, numa série de domínios, como o demonstrámos nos capítulos precedentes.



Estas dificuldades e reacções devem-se, em parte e segundo Vogel (1998), ao facto de o acervo comunitário sobre segurança e saúde no trabalho estar enfraquecido pelos seus próprios limites.

Tendo sido concebido em função de trabalhadores estáveis, em empresas grandes ou médias, as suas disposições tornaram-se progressivamente ineficazes, face à evolução do próprio trabalho, sendo patente a imperfeita adequação das fórmulas jurídicas adoptadas ao fenómeno maciço da precarização do emprego e do trabalho.

Desde logo, não se resumindo a saúde no trabalho à redução dos indicadores tradicionais de riscos profissionais, as actividades de prevenção, propriamente ditas, não cobrem senão uma parte limitada das determinantes da saúde no trabalho.

Na verdade, as escolhas estratégicas em termos de produção, de organização do trabalho e as relações sociais que imbricam o nível micro-social da empresa à sociedade em geral, não são objecto de actividades de prevenção, em sentido estrito.

Consequentemente, se, por um lado, a saúde no trabalho não é, enquanto tal, um objectivo da empresa, inscrevendo-se num contexto radicalmente diferente da qualidade ou da produtividade, repousando na confrontação de interesses sociais distintos, por outro, a luta contra as desigualdades homens-mulheres, contra a precarização do trabalho e do desemprego e a definição de objectivos de saúde pública que envolvam as condições de trabalho, ultrapassam, necessariamente, os limites da empresa (Vogel, L. 1998, pp. 13 e 14).

As lacunas na arquitectura da Directiva-Quadro, inspirada pelo movimento social dos anos 70, reflectem-se também, como acentua o mesmo autor, na ausência de consagração de responsabilidades públicas e colectivas, traduzindo um desfasamento face à realidade actual, caracterizada pela multiplicação de contratos "atípicos", pela recentragem das empresas sobre um certo número de actividades consideradas essenciais e pelo desenvolvimento da subcontratação em cascata.

A relação social subjacente a um trabalho precário constitui, por si só, como está sobejamente demonstrado, um obstáculo à construção da saúde.

A tudo isto acresce o facto de algumas obrigações procedimentais da Directiva, como, por exemplo, a criação de comissões de higiene e segurança, o número de representantes dos trabalhadores ou a organização dos serviços de S.H.S., estarem dependentes de determinados patamares que se prendem com o número de trabalhadores da empresa o que, no contexto actual, exclui, de um sistema de prevenção integrado e eficaz, um número crescente de trabalhadores.

Por seu lado, Cru (1996) acrescenta a estes factores de análise um outro - a presença da concepção tradicional de prevenção num ponto fulcral da Directiva-Quadro: os princípios gerais de prevenção consignados no seu artº6º, reproduzem a separação entre concepção técnica e organização do trabalho, por um lado e execução, por outro. Isto é, a clivagem entre o factor humano e os factores técnicos e materiais mantém-se presente no modo de produção actual, com as consequências que atrás<sup>3</sup> explicitámos.

Em suma, mantém-se a separação entre aqueles que concebem as políticas de prevenção e aqueles que têm de as aplicar.

Ora, os indicadores reveladores de falhas tornam cada vez mais claro que, o modelo de prevenção integrada e participada, subjacente à Directiva-Quadro e corporizado nas Directivas especiais que dela decorrem, já não pode ser definido em termos normativos/prescritivos e veiculado através de acções de informação/formação de simples retransmissão de normas.

Como contraponto a esta pedagogia repetitiva que mantém os trabalhadores fora do registo da concepção técnica, há que recentrar a problemática da prevenção sobre o trabalho e a sua organização e não sobre o acidente, implicando os trabalhadores desde a concepção de qualquer projecto bem como na elaboração dos planos de prevenção, através de uma abordagem compreensiva que valorize a inteligência da prática.

---

<sup>3</sup> cf. 4.1.1.

O importante desafio que a Europa tem pela frente implica responsabilidades acrescidas do Estado, enquanto regulador, orientador e fiscalizador e um envolvimento profundo e inovador do movimento sindical e empresarial, na estimulação da participação activa dos trabalhadores e dos empregadores na construção de modalidades de diálogo social em que todos os actores, directa e indirectamente envolvidos na problemática laboral, se revejam de forma consensual.

Neste contexto e como acentua Vogel (2001), é necessário completar o quadro legal existente com uma política comunitária que, tendo por base as Directivas, recorra a outros meios de intervenção.

Para além do necessário reforço dos recursos humanos e materiais da Comissão Europeia, consagrados à saúde no trabalho, a U.E. deveria pôr em prática um dispositivo de observação permanente das condições de trabalho, dando uma particular atenção às pequenas e médias empresas na elaboração de uma estratégia de saúde no trabalho.

Por outro lado, «o processo de recepção do acervo comunitário não deve limitar-se a uma transposição regulamentar. Deve, isso sim, traduzir-se numa melhoria real das situações nacionais. Ora, isto implica recursos significativos, pelo que, torna-se necessário ponderar a criação de um Fundo Comunitário para a melhoria dos contextos de trabalho» (ib. p.5).

Acresce, ainda, como sublinha o mesmo autor (1998), que é também imprescindível uma orientação política comunitária que se traduza na adopção de instrumentos intermediários de aplicação que forneçam indicações metodológicas que permitam a passagem à prática da filosofia de prevenção da Directiva-Quadro de modo progressivo mas eficaz.

A sua eficácia, conclui Vogel (1998, p.16), está dependente de duas exigências inseparáveis : *«Iª- a criação de uma nova relação de forças, indispensável à reafirmação da prioridade da saúde humana face às exigências da competitividade capitalista; IIª- a capacidade de imaginar novas modalidades que permitam cobrir*

*todas as situações de trabalho, num contexto marcado pela mundialização e pela precarização do trabalho.»*

Em síntese, urge colocar em comum problemas, experiências e soluções, para se reduzirem as discrepâncias entre os quadros normativos e as práticas sociais, prosseguindo-se o caminho do bem-estar colectivo.

«Há que encorajar a difusão de experiências inovadoras e o debate de ideias sobre as políticas e as práticas de prevenção. A renovação da prevenção de riscos profissionais não se compadece com a ausência de um debate sobre as práticas actuais dos preventores e as concepções que lhes subjazem.

Para se ter em conta o que já se faz, de positivo ou negativo, convém partir de monografias, de acções precisas, de intervenções» (Cru, 1996, p.126).

Nesse sentido, destacamos, pelos resultados já teórica e empiricamente demonstrados, a importância do conhecimento e da difusão, nomeadamente em Portugal, de trabalhos que se encontram na interface da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia com a formação, pelas potencialidades evidenciadas pela dupla relação ergonomia/formação, cujo ponto de intersecção é a análise do trabalho : aquela na qual a formação é uma “ferramenta” para a ergonomia e aquela onde a ergonomia e, sobretudo a análise ergonómica do trabalho, contribui para a concepção de programas de formação.

Segundo Teiger (1993c, Teiger & Montreuil, 1995, Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997), *no primeiro caso*, a análise ergonómica do trabalho é objecto de formação dos diferentes actores, tanto dentro como fora das empresas. A análise ergonómica do trabalho é considerada uma passagem obrigatória para se poder adquirir uma capacidade de acção sobre as condições de trabalho. Através da formação é, deste modo, dado aos trabalhadores um “meio” para alcançarem um novo ponto de vista sobre o trabalho que lhes permita agir, por si próprios, na transformação da sua situação de trabalho.

No *segundo caso*, a análise ergonómica do trabalho é um instrumento de concepção de uma formação de tipo “profissional”. Reporta-se às actividades actuais ou a conceber

para os trabalhadores e dirige-se tanto aos que estão em formação contínua como aos que são objecto de reconversão profissional.

Assim, a análise ergonómica do trabalho não é apenas um instrumento de conhecimento humano, mas “um método de acção, tendo em vista a *transformação* das situações de trabalho, através das descrições do trabalho que presidem à concepção ou administração dos sistemas de trabalho” (Daniellou, 1995, *In* Vasconcelos, Lacomblez & Santos, 1999).

Em consequência e de acordo com Teiger (1993c), “a aprendizagem dos conceitos e métodos da análise ergonómica do trabalho pode assim ser considerada como *ferramenta cognitiva* de transformação de representações”, conduzindo a uma formação mista:

- por um lado, uma formação de tipo “profissional”, onde a análise ergonómica do trabalho participa na elaboração / concepção de programas de formação específica;
- por outro, uma formação de tipo “desenvolvimental”, pois permite aos trabalhadores tomarem consciência e formalizarem as suas competências e saberes, adoptando novos pontos de vista que vão permitir a transformação da própria situação de trabalho e/ou adaptação a novas situações.

No privilégio deste quadro conceptual, socorremo-nos da análise ergonómica do trabalho como instrumento de conhecimento humano e como método de acção na pesquisa e na concepção da intervenção formativa de tipo “desenvolvimental,” que implementámos no “terreno” onde decorreu o nosso estudo empírico.

#### 4.3.1. Primeira avaliação da aplicação prática da Directiva-Quadro em Portugal

A Directiva-Quadro e as Directivas especiais dela decorrentes estatuem que “*os Estados-membros apresentarão quinquenalmente à Comissão um relatório sobre a aplicação do disposto na presente directiva, assinalando os pontos de vista dos parceiros sociais*”.

Em cumprimento dessa obrigação, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade (MTS) remeteu à Comissão Europeia, em 18 de Novembro de 1998, o 1º relatório de Portugal referindo, na sua **introdução**, que “**na base deste relatório estiveram os relatórios anuais da actividade da Inspeção-Geral do Trabalho e dos quais foram extraídos os quadros estatísticos aqui apresentados**” (cf. anexo I).

Analísado aquele documento bem como os pareceres dos Parceiros Sociais (CIP, UGT e CGTP), a ele anexos, deles sobressai, resumidamente:

**I.º- a)** O relatório do Governo, desde a primeira página, circunscreve a Administração do Trabalho ao IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições do Trabalho) e confina este com a Inspeção-Geral do Trabalho. Nessa perspectiva, gera a ideia de que as questões da SHST são competência exclusiva da IGT. Ora, sendo as matérias de SHST transversais às condições de trabalho e às relações profissionais, individuais e colectivas, o leitor é levado a perguntar-se: para que serve o Ministério do Trabalho e o IDICT ? Não bastaria existir a Inspeção-Geral do Trabalho?

Todavia, basta uma leitura das leis orgânicas do MTS (DL. n.º 115/98, de 4/5 ) e do IDICT (DL. n.º 219/93, de 16 de Junho) para constatar-mos que não é esse o espírito do legislador nem, aliás, poderia ser, sob pena da total ineficácia da política de Administração do Trabalho em Portugal.

A IGT “é um serviço de inspecção e fiscalização do cumprimento das normas relativas às condições de trabalho, emprego e desemprego” (art.º12 DL.219/93), devendo, à

semelhança do passado recente, trabalhar em estreita articulação com os restantes departamentos, numa partilha permanente de informação e conhecimento, instrumentos garantes da eficácia da acção.

A verdade, é que a prática da Administração do Trabalho em Portugal, desde 1993, tem sido, em crescendo, no sentido da concentração de competências, poderes e funções na IGT, esvaziando, progressiva e simultaneamente, de conteúdo, outros departamentos que, todavia, continuam a ter existência orgânica, muitas vezes de cariz obsoleto.

b) Por outro lado e quiçá em consequência dessa visão redutora, o relatório do Estado português é eminentemente generalista e descritivo, dele não transparecendo, como seria de esperar, a avaliação da aplicação prática das Directivas.

Em síntese, dele sobressaem, como acções, iniciativas e comentários, **aparentemente da exclusiva responsabilidade da IGT:**

- intensa actividade normativa, mas ainda aquém do necessário;
- aumento significativo do número de ofertas formativas mas nenhuma palavra sobre a avaliação das práticas dominantes;
- incremento, apoio técnico e financeiro a estudos e investigação, todavia, nada é dito sobre a utilidade e aplicação prática que, eventualmente, tais estudos e investigações tiveram no desenvolvimento da política de prevenção;
- informação prestada no “centro de documentação do IDICT (2000 utentes em 1997)”.

Sendo o IDICT um instituto público nacional, há só um centro de documentação? Onde se localiza? Em Lisboa? Os serviços regionais e locais, estão a trabalhar em rede ou os utentes do resto do país, que são a maioria, têm que se deslocar a Lisboa? O relatório não dá resposta;

- são apresentados quadros estatísticos “para caracterização do universo sujeito a acção inspectiva” sem, contudo, nas 14 páginas do relatório,

ser feito qualquer comentário que com eles se prenda, por forma a que o leitor possa perceber que leitura pretendem que deles se faça.

Em contrapartida:

- Não é minimamente abordada a questão do licenciamento, vertente para nós essencial porque, actuando a montante, na concepção da actividade global do trabalho, representa, do nosso ponto de vista, o alicerce fundamental do edifício da prevenção, no sentido em que é definido pela Directiva-Quadro;
- não há uma palavra para a negociação colectiva, outro domínio em que nos parece que estas matérias deveriam estar presentes e, por isso, sobre elas faria sentido ser tecido um comentário avaliativo.

No “balanço” final são salientados, como *aspectos positivos* (pp.10-14): **formação, informação e actividade normativa**. Como *aspectos negativos* (p.14) - i)- deficiente capacidade de resposta (quantitativa e qualitativa) nos domínios da **formação, informação e investigação**; ii)- ausência de normas de utilização de EPI's; iii)- deficiente controlo do mercado e ausência de estudos antropométricos da população portuguesa que “permitam uma importação de EPI,S ajustada às características dos trabalhadores”; iiiii)- críticas à Comissão Europeia e aos Comitês e Agências da U.E. evidenciadas na falta de guias orientadores e na falta de dinamização de projectos que permitam a troca de experiências entre países da U.E. e a divulgação de boas práticas.

**II.º-** A Confederação da Indústria Portuguesa, representando o “patronato”, põe o acento tónico das suas críticas nos seguintes aspectos:

- **custos** (difícilmente comportáveis ou mesmo incomportáveis) da política de prevenção;
- **preços elevados** dos serviços oferecidos pelo mercado em matéria de SHST;
- **falta de cultura “apropriada” dos trabalhadores**, que consideram responsáveis pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais “face aos equipamentos existentes”;
- **incumprimento, por parte do Estado, das suas obrigações.**



Como aspectos *positivos* referem o “**esforço e empenhamento dos empresários na formação adequada dos trabalhadores**”, embora sem grande sucesso - “**por culpa destes**”, em resultado, designadamente, da “**relutância de grande dos trabalhadores em utilizar convenientemente os equipamentos de protecção individual**”.

Concluem reforçando que o **principal obstáculo** é, por um lado, de **natureza cultural** e, por outro, resulta da **desconformidade de algumas normas com a realidade nacional**, decorrente, nomeadamente, “de uma estrutura empresarial em que predominam pequenas empresas, ou mais concretamente, micro-empresas, muitas de cariz familiar”.

Também aqui não são abordadas, minimamente, as vertentes - licenciamento, negociação colectiva e práticas de formação dominantes.

**III.º-** As Centrais Sindicais (UGT e CGTP) **responsabilizam o Estado e o “patronato”** pelo insucesso da aplicação prática das Directivas. Reclamam a **adopção urgente da legislação** e medidas administrativas complementares **em falta**, o **reforço da acção inspectiva**, a adopção de um **regime contra-ordenacional mais pesado** e uma **mudança de mentalidades**, designadamente, **dos empregadores**.

Concluem afirmando que “**com o cumprimento das disposições legais relativas aos direitos de participação, consulta, formação e informação dos trabalhadores, será possível alcançar níveis satisfatórios de aplicação das Directivas**”.

Contudo, tanto a UGT como a CGTP também não abordam nem avaliam o processo de licenciamento em vigor, a negociação colectiva ou a formação desenvolvida até então.

Atenta a problemática que está na base deste trabalho e o objectivo que o norteia, por nós já amplamente explicitados, vejamos, então, que concepção subjaz às práticas actuais de prevenção em Portugal e que modalidade de diálogo social prevalece.

Pelo que acabámos de salientar dos documentos em apreço, parece-nos podermos afirmar que:

⇒ A prática de prevenção dominante, revelada nos argumentos aduzidos pelo Governo e Parceiros Sociais, identifica-se com a abordagem tradicional centrada no acidente, numa visão fragmentada dos riscos, na separação entre o factor técnico e o factor humano e, consequentemente, numa visão pejorativa dos homens e das mulheres no trabalho, embora inserida num discurso de imagens contraditórias, de rupturas e continuidades.

Tal facto é, em nossa opinião, demonstrativo de que o modelo de prevenção consubstanciado na Directiva da CEE, n.º 391, de 12 de Junho de 1989, implicou e implica, também para Portugal, uma mudança radical no modo de compreender a prevenção em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e na orientação dos conhecimentos e práticas de intervenção nos locais de trabalho.

À data, Portugal estava ainda no limiar da mudança necessária e todos os intervenientes nesta problemática tinham, do paradigma da prevenção integrada e participada, uma consciência parcial e parcellar, reveladora da ausência de uma política nacional de prevenção assente num diagnóstico holístico e consensual;

⇒ Por outro lado, esta prática de prevenção assentava, em 1998 e assim continua, na modalidade de diálogo social tripartido (Concertação Social) típico da lógica do modelo de regulação do “compromisso fordista”, instituído ao mais alto nível de representação do patronato e dos sindicatos, com a intervenção do Estado, forum onde domina apenas a voz dos respectivos especialistas e outros dirigentes permanentes desses organismos.

Modalidade desajustada da realidade sócio-económica actual, quer em termos de representatividade, quer em termos substantivos, continuando, por isso, a enfermar das debilidades resultantes dos enquistamentos do passado recente, evidenciados no dirimir de argumentos de culpabilização mútua e consequente desresponsabilização do grupo social representado por cada parceiro.

Uns e outros parecem continuar a alimentar uma visão paternalista do Estado, privilegiando, ora a norma e o controle, com apelos a sanções cada vez mais pesadas (Confederações Sindicais), ora a canalização de dinheiros públicos para áreas da estrita responsabilidade do empresário (Confederações Patronais). Curiosamente, nem uns nem outros apelam à responsabilidade do Estado, a montante e a jusante da empresa ou estabelecimento, na abordagem da saúde como um constructo social;

⇒ Por seu lado, o Estado revela uma visão redutora da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho tanto em termos conceptuais (e aqui aproxima-se do patronato e dos sindicatos) como no que respeita à sua inserção e abordagem orgânica e funcional.

Nesta matéria e apesar do discurso oficial dos últimos anos, no sentido da descentralização, apresenta-se como um Estado centralizado e centralizador, privilegiando uma governação que parece esquecida de que «as sociedades são teias complexas de vasos comunicantes onde tudo tem relação com tudo» (Santos, B.S., 2002, p.6).

#### **4.3.2. Evolução recente e perspectivas**

Os indicadores de sinistralidade e de incumprimento das regras básicas de segurança nos locais de trabalho, fez com que o discurso oficial endurecesse, nesta área particular.

A verdade é que, só no ano 2000, em 248 dias úteis de trabalho registaram-se 249 acidentes de trabalho mortais.

Portugal, país sem tradição de uma cultura de prevenção, em todos os domínios da realidade social, parece ter despertado para a necessidade de vencer, de forma coesa e integrada, este flagelo.

Nessa perspectiva, a par da adopção de diplomas normativos, colmatando algumas das lacunas apontadas pelos Parceiros Sociais em 1998, designadamente consagrando um novo regime contra-ordenacional (Lei 116/99, de 4 de Agosto e leis especiais dela decorrentes); estabilizando o regime de organização dos serviços de prevenção e definindo e regulamentando o enquadramento da actividade dos técnicos de segurança (Decretos-Lei n.º 109 e 110 de 2000, ambos de 30 de Junho), entre outros, foram assinados dois Acordos em sede de Concertação Social, dia 9 de Fevereiro de 2001, desta vez com a presença e o envolvimento de todas as Confederações patronais e sindicais que têm assento, no modelo vigente, na Comissão Permanente de Concertação Social.

Referimo-nos ao “*Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*” e ao “*Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação*”.

Apesar da complementaridade de ambos, é o primeiro aquele que aqui importa aflorar, por se identificar, directamente, com o objecto do presente trabalho. Destacamos, assim, por reveladores da constatação da necessidade de uma nova cultura laboral, alguns dos princípios e valores plasmados na fundamentação do referido Acordo:

*«Na actualidade, considera-se que a promoção da saúde e segurança no trabalho deve traduzir-se numa intervenção global e integrada, envolvendo os trabalhadores, todos os sectores e todas as dimensões da empresa.(...) tendo em conta que a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho é um factor de aumento da produtividade destes. (...) Reconhecendo-se que os riscos profissionais não são variáveis incontroláveis mas que, frequentemente, decorrem do modo concreto como a prestação do trabalho é organizada, a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores deve desenvolver-se, de forma sustentada, em obediência ao princípio de adaptação do trabalho ao Homem, assumindo-se como indicador de modernidade do tecido empresarial português. (...) A valorização da qualidade de vida é hoje indissociável do desenvolvimento (p.7) ».*

*«Nesta medida, o Governo e os Parceiros Sociais (...) devem prosseguir os seguintes objectivos estratégicos (p.8):*

- Conciliar a modernização do tecido empresarial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;*
- Difusão e fomento de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores;*
- Diminuição do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.»*

Para a concretização destes princípios e estratégias, são enumeradas diversas medidas de curto e médio prazo. Das primeiras salientamos:

⇒ “desenvolvimento de medidas de sensibilização, informação e formação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista a sedimentação de uma cultura de segurança e a promoção de comportamentos seguros”(p.10).

Das medidas a médio prazo e no que respeita à organização dos serviços de SHST, destacamos (pp.20-21) :

⇒ “A adopção de um Programa de Adaptação dos Serviços de Prevenção nas Empresas, o qual, relativamente às empresas que declarem não estar em condições de cumprir as respectivas obrigações legais na matéria e que o requeiram, prevê a atribuição de um prazo para a sua adaptação, tendo como contrapartida a **vinculação destas a um plano de adaptação** que poderá beneficiar de apoios financeiros, **no quadro de um contrato celebrado com a Administração do Trabalho**”;

⇒ “A promoção da formação profissional, na área da prevenção dos riscos profissionais, designadamente de técnicos superiores de higiene e segurança no trabalho, de técnicos de higiene e segurança no trabalho, de médicos e de enfermeiros do trabalho”;

⇒ “A promoção da formação dos empregadores ou trabalhadores que, (...), desenvolvam (...) as acções de higiene e segurança (...) nas empresas, ou que sejam responsáveis pela articulação, (...) com a entidade externa prestadora desses serviços, a fim de (...) obterem preparação adequada”;

⇒ “A promoção da formação dos representantes dos trabalhadores para a higiene e segurança no trabalho”;

⇒ “A elaboração de um plano de adaptação do Serviço Nacional de Saúde às exigências específicas que lhe são feitas no contexto da legislação sobre serviços de saúde no trabalho(...)”.

Deste modo, Portugal delineou e subscreveu um novo desafio, ambicioso e colectivo, cuja eficácia depende agora, não apenas, como é expresso no texto do Acordo, “*da adopção de medidas de política, nomeadamente, de apoio e fomento*”(…), mas, acima de tudo, de um empenhamento colectivo autêntico e coeso, liberto de *a priori* ideológicos.

« Reconhecer esta subjectividade, admitir que as dificuldades estão em nós e não no objecto a conhecer, é uma condição da objectividade a construir» (Bachelard, G. 1938, In Curie & Cellier, 1987, p.119).

Se os objectivos e motivações dos dois Acordos complementares, assinados em Fevereiro de 2001, se traduzirem, em tempo útil, na acção política e cívica que lhes corresponde, teremos reunidas as condições necessárias para que, também em Portugal, a aprendizagem dos conceitos e métodos da análise ergonómica do trabalho, “ferramenta cognitiva” de transformação de representações, deixe de estar confinada a um contexto académico, difundindo-se a outros actores das situações de trabalho (representantes dos trabalhadores, conceptores de novas instalações de produção, médicos do trabalho, membros das comissões de SHST...) pois, como afirma Lacomblez (1996), “todos estes actores podem acabar por ser intermediários importantes no desencadear e na instauração de processos de melhoria, nomeadamente ao nível das

questões relacionadas com a higiene e segurança do trabalho - um campo em que a análise ergonómica do trabalho tem revelado elevado potencial”.

Só assim teremos em conta todas as variáveis presentes na situação real de trabalho na medida em que, o trabalhador é alguém que, “no desempenho da sua função, desenvolvendo a sua actividade, terá que fazer face aos imprevistos, às imperfeições do sistema de produção (das matérias-primas, dos equipamentos, da comunicação...) e que, devido a estas dificuldades, terá que reajustar os seus comportamentos e os seus objectivos” (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999, p. 8).

*Conhecer* esta interactividade permanente entre trabalhador e actividade é o ponto de partida para se *compreender* que o trabalho é “uma actividade finalizada, realizada de forma individual ou colectiva por um determinado homem ou mulher, num determinado tempo, situado num contexto particular que fixa os constrangimentos imediatos da situação e que esta actividade não é neutra, ela envolve e transforma, por seu turno, aquele ou aquela que a leva a cabo” (Teiger, 1993a, p.78-79), e, então, o podermos *transformar*, em prole do desenvolvimento geral e colectivo.

Deste modo e no seio de uma pedagogia compreensiva, interdisciplinar e participada, poderemos ultrapassar a prática tradicional de prevenção de riscos profissionais, construindo, de forma sustentada e sólida, uma verdadeira disciplina de prevenção, assente em modalidades de diálogo social em que todos os actores, directa e indirectamente implicados na problemática laboral, se revejam, de forma consensual.

## **V - Psicologia do Trabalho e Ergonomia - Fundamentos e Contributos**

### **5.1. Raízes e herança**

Como afirmámos no início desta Dissertação, a origem e a evolução da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia estão intimamente relacionadas com a história e a evolução do trabalho humano, enquanto actividade produtiva, livre, subordinada e por conta de outrem.

O seu percurso evolutivo reflecte, assim, à semelhança do que se verifica com o Direito do Trabalho, os períodos e ciclos históricos, sociais e económicos, que temos vindo a caracterizar. Em consequência, os conceitos, métodos e paradigmas destas duas disciplinas foram-se transformando e assim continuarão, à medida dos apelos resultantes das mutações técnico-organizacionais do trabalho e da evolução das teorias científicas.

Muito embora ambas as disciplinas se tenham constituído como campos autónomos apenas a seguir à Segunda Guerra Mundial, as suas raízes e herança assentam na tradição europeia de interesse pelo “trabalho humano” que foi protagonizado por personalidades diversas e de áreas profissionais heterogéneas, como o demonstram alguns dos seguintes exemplos:

Leonardo da Vinci (1452-1519), ao interessar-se pelas leis dos movimentos e do equilíbrio; Galileu (1564-1642), demonstrando a acção da gravidade na fadiga física; Ramazzini (1635-1714) que, no seu Tratado “as doenças dos operários”, denunciava o ruído, as poeiras, as posturas nefastas e os trabalhos de precisão que consumiam a vista; Colombo (1736-1806) estabelecendo a “teoria das máquinas simples” e efectuando experiências sobre “a força dos homens e a quantidade de acção que podem fornecer no seu trabalho jornalheiro”; Lavoisier (1743-1794), avaliando a carga de trabalho do “homem em trabalho e em repouso” através da quantidade de oxigénio consumido, Régnier (1751-1825), que contribuiu para o progresso do estudo da força muscular, graças à invenção do dinamómetro, entre muitos outros (Teiger, 1993a).



Todavia, é sobretudo a partir do Séc. XIX, com o emergir da Industrialização e os problemas de trabalho dela decorrentes<sup>4</sup>, que se desenvolvem, paulatinamente e de modo institucional, estudos e pesquisas sobre os efeitos do trabalho na saúde dos trabalhadores e numerosos trabalhos sobre materiais tóxicos e aspectos ambientais (ventilação, ruído e outros) para os quais muito contribui a crueza dos números e dos factos relatados no trabalho levado a cabo por Villermé em 1840<sup>5</sup>, sob os auspícios da Academia das Ciências Morais e Políticas, sobre o “*estado físico e moral dos operários empregados nas manufacturas de algodão, lã e seda*”.

É também neste período e como já vimos, que emerge legislação que espelha uma nova visão e estratégia sobre o trabalho humano e que são criadas instâncias nacionais de regulação e inspecção, como foi o caso das Inspeções do Trabalho.

Porém, as diferentes perspectivas em que aquele era abordado, por diversas disciplinas e cada uma por seu lado, visava um melhor conhecimento da “*força dos homens*” e das “leis” que regem o comportamento da “máquina animal”, enquanto factor de produção, para melhor a rentabilizarem, mesmo quando incidiam sobre “as doenças dos operários”.

No início do séc.XX, a instauração do modelo de organização “Taylorista” e a pujança que conheceu, essencialmente durante as quatro primeiras décadas, enformaram os inúmeros estudos e teorias científicas que prosseguiram o ideal da “*adaptação do homem ao trabalho*” para responderem ao apelo social de então - encontrar a pessoa certa para o lugar certo (*the right man in the right place*).

Não obstante e desde o início do século, foram emergindo novos pontos de vista, protagonizados por certos psicofisiologistas, que criticavam a filosofia subjacente àquele modelo organizativo, pondo em relevo, essencialmente, as consequências daquela “*organização científica do trabalho*” em termos de fadiga, incentivando a

---

<sup>4</sup> cf. cap. I.

<sup>5</sup> cf. p.13

procura de soluções que, respeitando as características bio-psíquicas do ser humano, permitiriam um rendimento regular de produção compatível com o equilíbrio fisiológico do trabalhador.

O conjunto desses estudos e propostas de intervenção deu corpo ao «movimento do factor humano» (Friedman, 1968, In Lacomblez, Silva & Freitas, 1996, p.16).

Importa, pois, recordar, embora sinteticamente, a evolução das abordagens em que estão ancorados os actuais conceitos e métodos das disciplinas-base deste trabalho.

#### **5.1.1. Os primeiros estudos da psicologia do trabalho**

A psicologia do trabalho é um ramo da Psicologia tal como o direito do trabalho é um ramo do Direito. Nesta perspectiva, tendo sido o objecto da Psicologia definido por alguns como o estudo do comportamento humano, o trabalho pode ser considerado pelo psicólogo como um comportamento. Assim, Ombredane e Faverge (1955, In Leplat et Cuny, 1977) definem o trabalho como “um comportamento adquirido por aprendizagem e que deve adaptar-se às exigências de uma tarefa.”

Os primeiros estudos da Psicologia sobre o trabalho encontram-se sob o domínio da psicologia aplicada ou psicotécnica.

As primeiras obras importantes que os reúnem devem-se a Munsterberg e foram publicadas em 1913 e 1914. Contudo, só em 1925, com a publicação de uma obra sobre psicologia industrial, de Myers, os estudos sobre o trabalho se constituíram num campo autónomo da psicologia, muito embora e até finais dos anos 60, sob a designação de psicologia industrial (Leplat et Cuny, 1977).

A expressão mais ampla - psicologia do trabalho - só emerge em finais dos anos 60, generalizando-se a partir daí, em simultâneo com o alargamento dos seus campos de

estudo e modalidades de intervenção, pautando-se a sua evolução pelo desenvolvimento das técnicas e dos modos de organização do trabalho e da sociedade.

Durante um longo período, os estudos sobre o trabalho, conduzidos por psicólogos, definiam-se a partir dos objectivos das suas aplicações. Munsterberg (In Leplat et Cuny, 1977, p.31), apresentava assim a sua finalidade: “como encontrar o melhor trabalhador possível, como produzir o melhor trabalho possível, como chegar aos melhores resultados possíveis?”

Estas preocupações estão ligadas ao processo de industrialização e ao modelo de organização taylorista em que o trabalho humano é essencialmente de ordem física, incidindo as preocupações, sobretudo, no estudo dos gestos e posturas que o trabalhador acaba por assumir quando executa o seu trabalho. Isto é, considera-se, essencialmente, o esforço muscular despendido pelo trabalhador enquanto entidade fisiológica.

Neste contexto e desde a primeira década do séc.XX, encontramos, paralelamente e em simultâneo, por um lado, fisiologistas que se “apaixonam” pela descoberta das leis que regem o comportamento da “máquina animal” e pelo “rendimento da máquina humana” e psicólogos de tradição experimental cujos objectivos são essencialmente a orientação, a selecção e a formação profissional baseadas no ideal da adaptação do homem ao trabalho e, por outro lado, certos psicofisiologistas que dirigem críticas a esta vontade de conseguir um rendimento máximo tratando o homem como uma máquina controlável e manipulável em laboratório (Teiger, 1993a).

Destes últimos destacamos, nomeadamente, os trabalhos de Amar em França, em 1914 e o seu relevante papel como fundador do primeiro «Laboratoire de Recherche sur le Travail Professionnel» no «Conservatoire National des Arts et Métiers» e, em Inglaterra, os trabalhos conduzidos por Myers e Cathcart, com vista a melhor rentabilizar o trabalho humano em empresas-chave para a economia nacional (Lacomblez, Silva & Freitas, 1996).

A emergência e difusão do Movimento do Factor Humano, como reacção aos excessos decorrentes do modelo de organização do trabalho *taylorista*, ao considerar, como atrás referimos, que o homem é uma entidade bio-psíquica cujo comportamento no trabalho não pode ser fragmentado devendo, pelo contrário, ser considerado e respeitado como e no seu todo, conduziu ao desenvolvimento de um outro domínio de aplicação da psicologia no mundo do trabalho.

Deste modo, ao lado do domínio que procura elaborar estudos sistemáticos de avaliação das diferenças individuais através da aplicação de testes mensuráveis das aptidões, com vista a encontrar a pessoa certa para o lugar certo, desenvolve-se um segundo domínio, mais direccionado para o estudo das condições de trabalho e dos seus efeitos no comportamento dos indivíduos.

Relativamente ao segundo domínio de investigação recordamos, a título de exemplo, os trabalhos do psicofisiologista Lahy, na França, dedicados à análise das causas e dos efeitos da fadiga e à utilização dos testes com fins selectivos citando-se, a testemunhar a sua posição científica, um excerto de um trabalho que apresentou em 1930, sobre as condições psicológicas na realização da actividade de dactilografia : « (...) *Pedimos que o factor psicológico entrasse em linha de conta no projecto das máquinas (...). Esperamos, por este exemplo, convencer os engenheiros da utilidade de chamar o psicólogo a colaborar com eles, de cada vez que a máquina - qualquer que ela seja - deva ser guiada, controlada ou abastecida por um operário* » (Leplat et Cuny, 1977, p.32).

Como acentua Teiger (1993a), Lahy, nos seus trabalhos, insistia já na importância da análise do trabalho na pesquisa psicotécnica. Em 1933 dizia, a esse propósito : « (...) *é a análise do trabalho que coloca com precisão o problema científico àquele que investiga. Pretender resolver um problema desta natureza sem a análise prévia do trabalho é o mesmo que prescrever medicamentos a um doente sem o ter examinado* » (ib. p.75).

Nesse mesmo ano e como corolário lógico destas suas preocupações, Lahy e Laugier criam a revista *Le Travail Humain* que, ainda hoje, é uma referência de excelência das pesquisas e estudos da ergonomia francesa.

O período da IIª Guerra Mundial é marcado pelo aparecimento da corrente da Engenharia Humana (*Human Engineering*) nos Estados Unidos, que teve como objectivo integrar na concepção dos instrumentos, máquinas e dispositivos técnicos, os conhecimentos desenvolvidos pela fisiologia e pela psicologia experimental. O conceito de adaptação do trabalho ao homem começa então a ser utilizado (Noulin, 1992).

#### **5.1.2. O período do pós-guerra**

O clima de expansão sócio-económica que se desenvolveu nos países do centro europeu e na América do Norte entre 1950 e 1973, criando um progressivo bem-estar social, no âmbito de relações salariais estáveis e de uma segurança social aprofundada, permitiu, também, a valorização dos estudos sobre os diferentes aspectos da relação dos indivíduos com o respectivo contexto de trabalho, privilegiando-se agora a conciliação entre o bem estar e a capacidade produtiva.

É neste contexto que, em 1949, se verifica o nascimento “oficial” da disciplina Ergonomia, atribuído a Murrel, no âmbito da fundação, em Inglaterra, da primeira sociedade de peritos que, sob a designação de ergonomia, reuniu investigadores de diversas áreas profissionais - psicólogos, anatomistas, fisiologistas, engenheiros - que haviam sido confrontados, durante a Guerra, com problemas de funcionamento de “operadores humanos intactos e de boa saúde”, na expressão de Singleton et al., (1967, In Teiger, 1993a, p.72), de *performance* em sistemas técnicos complexos e das condições e limites do seu funcionamento (fadiga, envelhecimento, condições ambientais e características dos próprios dispositivos técnicos). Surge, assim, a

Ergonomics Research Society (Sociedade de Investigação de Ergonomia) que consagra o seu primeiro colóquio à “fadiga”, em 1951.

Em França, é em 1962 que a ergonomia é mencionada pela primeira vez, na revista *Le Travail Humain*, ao lado da psicologia e da fisiologia. Contudo, só em 1966 é constituída a *Société d'Ergonomie de Langue Française (SELF)* - Sociedade de Ergonomia de Língua Francesa - tendo, como texto base fundador e enformador, a obra *L'analyse du Travail* de Ombredane e Faverge, de 1955.

### **5.1.3. O desenvolvimento da Ergonomia e a sua articulação com a Psicologia do Trabalho**

Constatamos, pois, que, desde o primeiro momento, a ergonomia, que etimologicamente significa “ciência do trabalho,” aparece como uma disciplina integradora de outras disciplinas e, sendo filha da guerra, pelas novas questões por ela suscitadas, os seus estudos e pesquisas incidem, desde a sua origem, sobre «problemas reais, do mundo real, em tempo real» (Singleton et al., 1967, In Teiger, 1993a).

Nesta perspectiva, os primeiros programas de pesquisa na Grã-Bretanha e nos E.U.A., no âmbito da sociedade supra referida, focalizaram-se sobre a fadiga e os acidentes inexplicáveis com os pilotos de caça da Royal Air Force.

Existe, assim, na ergonomia, uma tradição persistente de pesquisas sobre questões de segurança, fiabilidade e erro dito “humano”, tendo-se por isso incorporado facilmente no mundo industrial onde idênticos problemas se manifestavam (Teiger, 1993a).

Contudo, o desenvolvimento da ergonomia processou-se de forma distinta nos diferentes países falando-se, comumente, de duas tradições - a anglo-saxónica e a francófona - muito embora, actualmente, os princípios que orientam as práticas de intervenção de ambas não se excluam, antes se complementem.

Mas, apesar das especificidades no desenvolvimento das práticas, podemos considerar, apoiando-nos em Lacomblez, Silva & Freitas, (1996), que a história da ergonomia se caracteriza pela sucessão de quatro “sub-paradigmas” que, à medida da evolução tecnológica das situações de trabalho e das funções atribuídas ao trabalho humano, foram cumulando as suas contribuições e alargando a abordagem daquela disciplina: 1) ergonomia da motricidade humana ou antropométrica; 2) ergonomia informacional; 3) ergonomia dos sistemas; 4) ergonomia heurística ou previsional.

A **ergonomia antropométrica ou gestual**, dominante em certos países no início do Séc. XX, tem na sua origem as primeiras críticas ao modelo de organização do trabalho de Taylor, assente no famoso princípio do “one best way” e preocupa-se, sobretudo, com o estudo dos gestos e posturas que o trabalhador acaba por assumir quando executa o seu trabalho.

Sendo, então, o trabalho humano, essencialmente de ordem física, as consequências daquele modelo, em termos de fadiga, estimularam a procura de soluções que respeitassem as características bio-psíquicas do ser humano.

Foi a partir desta matriz que a ergonomia gestual privilegiou o estudo do trabalhador, enquanto corpo com exigências físicas, desenvolvendo a análise das características das situações de trabalho susceptíveis de interferir no equilíbrio fisiológico: a sua abordagem situa-se, assim, ao nível da concepção e adequação dos postos de trabalho aos dados antropométricos e biomecânicos dos trabalhadores, à adequação das condições ambientais ao tipo de tarefas a executar, ao ritmo de produção exigido, etc.

Esta abordagem ergonómica tem sido objecto de desenvolvimentos e enriquecimentos até aos nossos dias, fruto não só da necessidade da sua adequação às transformações das situações de trabalho mas também de contributos de outras disciplinas e abordagens.

A **ergonomia informacional** assume particular relevância a partir da IIª Guerra Mundial, em resultado, nomeadamente, de alguns estudos levados a cabo com o

objectivo de melhorar a relação dos pilotos de aviões de guerra com o seu painel de comandos.

Nesta fase, as preocupações incidem essencialmente na criação de dispositivos de sinalização e de comando, com vista a melhorar a percepção, o tratamento e a transmissão de informação por parte do trabalhador.

O cerne da questão é, então: como transmitir bem e rapidamente, diminuindo a probabilidade de erro.

Não obstante, já anteriormente, em certos trabalhos realizados no quadro do “movimento do factor humano,” se considerava o Homem envolvido nos processos comunicacionais.

Os estudos desta nova abordagem das situações de trabalho afirmaram-se no quadro da evolução tecnológica das empresas onde o bom desempenho das funções de tratamento das informações se revelou vital.

Esta ergonomia revela uma outra concepção do trabalhador : não é mais encarado como mero ser fisiológico mas enquanto ser com capacidade cognitiva.

Como salientam Lacomblez, Silva & Freitas (1996, p.18) «Esta segunda fase do desenvolvimento da ergonomia abre assim caminho para o desenvolvimento de uma psicologia ergonómica que, articulando-se com os estudos clássicos da psicologia experimental relativos à percepção, memória, atenção, etc., contribuíram para a emergência da psicologia cognitiva e realçaram a complexidade do processamento de informações por parte do ser humano».

Os estudos ergonómicos, articulados com os estudos da psicologia experimental, atrás referidos, foram conduzindo progressivamente ao desenvolvimento da **ergonomia dos sistemas**, ao evidenciarem o carácter parcelar e reducionista das duas abordagens anteriores, na medida em que consideram o trabalhador isoladamente, não tendo em conta o processo global de trabalho do qual ele faz parte.



A necessidade de inserir o posto de trabalho na complexidade do sistema produtivo e, isto, tanto no plano da análise como no plano da intervenção, faz assim emergir uma nova abordagem ergonómica que rompe com as concepções das fases anteriores, centradas no posto de trabalho.

Esta terceira etapa na história da ergonomia, que se afirmou nos anos 60, justifica-se e explica-se pela complexidade crescente do processo de produção de muitas empresas e pela contribuição essencial assumida pelo trabalhador na avaliação e controle dos acontecimentos que vão ocorrendo a montante e a jusante do seu posto de trabalho.

«Nas análises desta ergonomia dos sistemas, assume-se então que o trabalho é também relação com elementos externos ao posto de trabalho. (...) Dá-se particular importância às transformações feitas a partir de estratégias pessoais, com base na experiência profissional do trabalhador, considerando-se diferentes possibilidades para a execução de uma tarefa» (ib. p.20).

A partir desta fase em que é assumido que não existe uma única maneira de bem realizar uma actividade uma vez que, mesmo quando esta é fortemente codificada, existem variações e diferentes estratégias a considerar, caiu por terra o princípio do “one best way” característico do *Taylorismo*.

A existência destas diferentes estratégias levou Favergé (1966, In Lacomblez, Silva & Freitas, 1996), a propor uma Ergonomia que designou de previsional, cujo objectivo consistia em formalizar as tarefas de previsão que o trabalhador realizava de modo a garantir os objectivos da produção, do ponto de vista da qualidade e da quantidade.

A **ergonomia previsional ou heurística** desenvolve-se a partir dos anos 70 e, ao privilegiar o estudo das estratégias pessoais dos operadores, procura estudar as regras da actividade mental no trabalho. Nesta perspectiva e a partir desta fase, a análise centra-se no modo como o trabalhador antecipa os acontecimentos, planifica e prevê a evolução do sistema. Isto é, no modo como o trabalhador apreende a realidade e os meios que utiliza para a controlar.

Um dos grandes contributos da ergonomia, senão o mais importante, foi ter demonstrado que o binómio homem-trabalho tem que ser considerado na óptica do sujeito e no respeito pelas suas características bio-psíquicas, impondo o princípio basilar de que são as máquinas, o ambiente e o posto de trabalho que devem ser adaptados às características do ser humano.

#### **5.1.4. Perspectivas actuais da Ergonomia**

Assim sendo, o que distingue as duas correntes habitualmente identificadas por referência geográfica e linguística - a ergonomia de tradição anglo-saxónica e a ergonomia de tradição francesa ou francófona?

Segundo Montmollin (1998), o critério da língua é impreciso e deve ser abandonado, devendo explicitar-se o quadro teórico-metodológico das duas abordagens com base nas instituições que as representam: A tradição americana, marcadamente mais tecnológica e influenciada pelos estudos desenvolvidos a partir da *Human Factors and Ergonomics Society* (HFES), dominante nos países anglo-saxónicos e no Japão; a tradição francófona, desenvolvida primeiramente na França e na Bélgica, a partir dos estudos da *Société d'Ergonomie de Langue Française* (SELF), indiscutivelmente influenciados pela assimilação progressiva do contributo de uma psicologia do trabalho centrada na compreensão da actividade em situação real, com vista à sua transformação e melhoria, por forma a dar uma resposta mais eficaz aos problemas resultantes da organização do trabalho, nomeadamente e, entre outros, ao nível da formação profissional e da protecção da saúde e segurança no trabalho.

Neste contexto, acentua Montmollin (1998), para a SELF, a situação de trabalho é objecto de uma abordagem aberta e diversa, não se reduzindo os aspectos cognitivos, na análise da actividade, à simples percepção das interfaces mas alargando-os à “*gestão temporal dos ambientes dinâmicos*”.

A obra de Ombredane e Faverge “*L’analyse du Travail* (1955), contribuiu de forma decisiva para a formalização e conceptualização da tradição francófona da ergonomia (Lacomblez, Silva & Freitas, 1996; Lacomblez, 1997).

Aqui, a análise do trabalho proposta está centrada no trabalhador, enquanto actor do sistema, incidindo no estudo da dinâmica da actividade humana, em busca da melhoria das condições de trabalho e de desempenho, de um trabalhador específico.

A análise ultrapassa assim o “*simples*” nível do posto de trabalho e insere-o na complexidade do sistema no seio do qual está inscrito.

Dentro desta perspectiva, a análise do trabalho proposta tem subjacente a distinção entre a análise da tarefa ( trabalho prescrito) e a análise da actividade ( trabalho real ), sendo este último relativo às características concretas do dia a dia da confrontação do operador com a sua situação de trabalho, categoria de análise essencial para o conhecimento do processo global e complexo do sistema de trabalho (Lacomblez, 1997).

Para esta corrente da ergonomia, este duplo nível de análise do trabalho passou a ser um imperativo metodológico, na medida em que o seu objectivo último consiste em demonstrar, teórica e empiricamente, a relevância do factor humano na concepção e melhoria dos sistemas de trabalho (Lacomblez, 1996).

Todavia, como recorda Lacomblez (1996), estas duas tradições de práticas de intervenção ergonómica não são antagónicas mas complementares.

Desde logo, porque uma intervenção ergonómica desenvolve-se num contexto complexo que apela à *pluridisciplinaridade*, no sentido de pôr em comum saberes de diferentes áreas, capazes de resolver múltiplas solicitações que uma situação laboral impõe (p. ex. Engenharia, Medicina do Trabalho, Psicosociologia...).

Por outro lado, prossegue a mesma autora, é também primordial conceber a intervenção ergonómica como um *projecto participativo*, com o duplo objectivo de valorizar a experiência profissional do trabalhador na abordagem das situações de trabalho e de lhe

conferir, progressivamente, competências para uma auto-avaliação das condições de trabalho.

A tradição científica enformadora do quadro teórico-metodológico desta corrente da ergonomia de raízes francófonas, que se desenvolveu a partir dos fins dos anos 50 e se foi enriquecendo na assimilação progressiva dos contributos da psicologia do trabalho de J. M. Faverge, J. Leplat, P. Cazamian, A. Wisner, entre outros, foi acolhida, como precedentemente evidenciámos<sup>6</sup>, nos princípios e práticas preconizados pela Directiva-Quadro 89/391/CEE, norteando também o nosso trabalho empírico.

#### **5.1.5. Contributos da Psicologia do Trabalho neste projecto ergonómico pluridisciplinar e participativo.**

Como temos vindo a referir, nesta abordagem, o projecto da psicologia do trabalho centra-se na análise dos processos cognitivos do ser humano trabalhador, face à complexidade técnico-organizacional de uma situação de trabalho.

Este novo olhar sobre o trabalho humano, assente numa distinção entre **trabalho prescrito**, comumente identificado com tarefa, entendida esta enquanto trabalho a ser realizado ou, dito de outro modo, como *aquilo que se espera que o trabalhador faça e trabalho real*, relativo às características concretas do dia-a-dia da confrontação do trabalhador com a sua situação de trabalho, implica que o objecto da análise do trabalho passe então a ser duplo, diferenciando, por um lado, a *análise da tarefa*, que privilegia a descrição objectiva das condições de trabalho no seio das quais são desempenhadas determinadas funções e, por outro lado, a *análise da actividade*, que pretende “trazer ao

---

<sup>6</sup> cf. 4.2.

de cima”, explicar, o modo como o ser humano-trabalhador acaba por gerir o desempenho da sua função, face aos vários condicionalismos que necessariamente a influenciam.

«É este nível da análise relativa à actividade que se afirma a contribuição específica da psicologia do trabalho» (Lacomblez, 1997, p.3).

Para o desenvolvimento teórico deste projecto muito contribuiu o trabalho de Faverge que, com os seus estudos e pesquisas, designadamente os estudos efectuados para a CEE e CECA, entre 1969 e 1972, transportou a psicologia do trabalho para um contexto mais amplo de estudos inter e multidisciplinares.

Em 1972, com o conceito de fiabilidade, que afasta a separação tradicional entre elementos técnicos e humanos do incidente, Faverge ultrapassa a dicotomia homem-máquina e observa: « a ergonomia deve partir da análise do trabalho porque é esta que permite o diagnóstico dos disfuncionamentos que aparecem no processo de produção (In Cesa-Bianchi, M. et Mantovani, G., 1982, p.43).

Em 1980, Faverge considera “o homem e a sua experiência” como o seu tema principal de pesquisa: «a actividade de recuperação não é inteiramente definida pela tarefa; ela depende do trabalhador, da sua concepção do trabalho, do seu estilo. É por isso que devemos colocar esta actividade no centro da análise psicológica» (ib. p.43).

A consequência da afirmação da existência de um *modelo íntimo* do operador foi o abandono do modelo behaviourista clássico e, ao mesmo tempo, a necessidade de os psicólogos do trabalho fazerem apelo a novos modelos teóricos.

Na verdade, como o comprovam vários estudos empíricos, a representação que o operador tem do processo global de trabalho, no seu controlo à distância, não é uma simples cópia do que se passa na empresa e do que está prescrito. O operador escolhe os seus indicadores e, ao mesmo tempo, organiza a sua própria representação em relação às tarefas que tem que executar.

Cazamian (1973), que também desenvolveu este tema, constatou que a observação do trabalho real mostra que o operador rejeita muitas vezes a prescrição formal, para aplicar novas regras (In ib. p.44).

Nesta perspectiva, o projecto da psicologia do trabalho estabelece a primazia do terreno, isto é, no que diz respeito ao trabalho humano, conduz sempre os seus estudos em estreita articulação com o que revelam as condutas humanas concretas em determinadas situações de trabalho.

Preconizando *“a análise do trabalho no terreno, único lugar onde é verdadeiramente possível conhecê-lo”* (Noulin, 1992, p.25), renuncia, assim, a considerar as condutas adoptadas em situação real *“enquanto execução mais ou menos degradada de condutas ideais, teóricas, abstractas, definidas a partir de situações artificiais, experimentalmente construídas em laboratório”* (Dejours, 1995).

Consequentemente, uma das contribuições decisivas da psicologia do trabalho para a abordagem da ergonomia foi o ter demonstrado, empiricamente, como realça Lacomblez (1997), quanto a actividade humana é consubstancialmente ligada ao fracasso.

«Sabemos todos, pela nossa experiência pessoal, quanto a nossa actuação no real é efectivamente feita, quer de uma parte de sucesso, quer de uma parte de fracasso» (ib. p.6).

A análise da *confrontação concreta, de um ser humano particular com uma situação pré-definida*, nem sempre fácil, diríamos mesmo, cada vez menos fácil, é um convite para a pesquisa, na busca de novas soluções para a melhoria das condições de trabalho e de desempenho dos operadores, abrindo novas portas para a intervenção do engenheiro, do médico do trabalho e do ergónomo.

A autora citada conclui: «E daqui decorre a evidência da importância de uma concepção pluridisciplinar da ergonomia».

Em síntese, neste projecto, a posição assumida pelo psicólogo do trabalho, na sua prática de investigação, pode ser resumida na expressão de Singleton (1971, In

Lacomblez, 1997): “Sou um psicólogo que faz investigação fundamental porque vou observando o homem na sua actividade de trabalho”.

## 5.2. Metodologia da investigação em Psicologia do Trabalho

Do exposto decorre que a pesquisa, no seio desta corrente ergonómica cognitiva, enriquecida pelos contributos de um projecto da psicologia do trabalho que com ela partilha muitos dos princípios básicos, incide sobre “*problemas reais, do mundo real, em tempo real*” (Singleton et al. 1976, In Teiger, 1993a) e, partindo do problema, desenvolve-se de um modo indutivo e não hipotético-dedutivo, como no caso das disciplinas experimentais, tentando organizar os factos observados no terreno e formalizando os seus conhecimentos a partir dessas observações.

O processo de investigação é progressivamente construído a partir da análise da actividade de trabalho em situação real, caracterizando-se por momentos de pesquisa empírica articulados com momentos de reflexão teórica. A prática de investigação é aqui deliberadamente assumida enquanto “investigação-acção”, pelo que as etapas do estudo vão conduzindo a ajustes e reajustes na metodologia de análise da realidade em presença.

Neste contexto, a pesquisa, em psicologia do trabalho, não busca prioritariamente soluções mas explicações para os encadeamentos entre fenómenos das quais podem, eventualmente, emergir soluções (Curie & Cellier, 1987). O investigador, ciente de que não pode abarcar toda a realidade, tem de fazer escolhas e elaborar compromissos, em função de condicionalismos e constrangimentos externos e internos, sendo possíveis várias vias.

O dinamismo da pesquisa não está, pois, na simples aplicação de técnicas mas, antes de mais, na interrogação perante a opacidade do real e na construção hipotética de um objecto de conhecimento (Grisez, 1982).

Em consequência, o objecto da investigação não é dado mas construído. A sua construção traduz-se num jogo de perguntas e respostas cada vez mais delimitadas e precisas para o qual também contribuem o método e as técnicas (Curie & Cellier, 1987).

Partindo da análise ergonómica do trabalho, assente na distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, porque é ela que permite o diagnóstico dos disfuncionamentos que aparecem no processo de produção, o investigador vai alargando progressivamente o campo de investigação, o que implica um olhar cada vez mais abrangente mas cauteloso, só se devendo passar a um nível mais amplo de análise uma vez bem conhecido e delineado o nível inferior.

Estes princípios pressupõem, naturalmente, que se definam, previamente, as grelhas de leitura que se vão utilizar e o conceito de factor humano que se privilegia.

No quadro desta perspectiva e no que diz respeito ao trabalho humano, o desenvolvimento dos estudos ocorre em estreita articulação com o que revelam as condutas humanas concretas em determinadas situações de trabalho.

Com este tipo de olhar sobre a actividade real, « as dificuldades que acabam por ser geridas pelos trabalhadores constituem o quadro face ao qual é definido um modo de resolução de problemas, pelo que, os eventuais “erros humanos” perdem o sentido de condenação do operador em causa: a falha humana é vista como reveladora de uma situação cuja complexidade merece ser objecto de uma análise específica, de modo a permitir igualmente a concepção de uma intervenção susceptível de melhorar as condições em que se trabalha»(Lacomblez, M., Santos, M. & Vasconcelos, R., 1999, pp.7-8).

Desta forma, esta proposta insere-se, sob o ponto de vista teórico-metodológico, na abordagem holística do factor humano, nas suas três dimensões irreduzíveis - biológica, social e subjectiva, proposta por Dejours(1995) na sua crítica ao paradigma das ciências aplicadas.



Abordagem que nos remete para os colectivos de trabalho e centra a noção de factor humano na cooperação dos sujeitos em situação de trabalho, entendida aqui “cooperação” enquanto conduta coordenada, definida como “acção de participar numa obra comum”.

Opção epistemológica que permite ter em conta uma parte dos erros e falhas humanas singulares, não implicando nem uma natureza humana ideal nem sujeitos invulneráveis e perfeitamente competentes. “A cooperação funciona sem idealização do operador humano. Ela é imanente” (Dejours, 1995).

Dejours valoriza a “inteligência da prática” revelada na actividade e realça ainda que é da qualidade da cooperação que depende a qualidade do trabalho, a fiabilidade e a segurança, em detrimento das imperfeições irredutíveis da organização do trabalho prescrito e dos limites das *performances* humanas.

A tradição científica acima sintetizada acabou assim por reforçar o processo de distanciamento face ao modelo das ciências empírico-analíticas, do projecto “positivista”, do trabalho científico de laboratório e das ambições de definição das leis da “natureza humana”(Lacomblez,M., Santos, M. & Vasconcelos, R., 1999).

### 5.3. Opção epistemológica e filosófica

Falzon et Teiger (1995), reforçando os princípios e métodos da prática de investigação que temos vindo a explicitar, frisam, ainda, que dela decorre que o *contacto com os trabalhadores* é fundamental, pois a *actividade de trabalho* só pode ser apreendida pela *confrontação e discussão* de diversos tipos de informações com os trabalhadores.

Isto porque, como salienta Clot (1996, p.23), «a actividade profissional de uma mulher ou de um homem, não é somente aquilo que eles fazem no seu trabalho, mas também tudo o que não fazem, o que não podem fazer, o que desejavam ou gostariam de poder

fazer, o que sentem que é possível fazer e, até mesmo, aquilo que sabem que podem fazer (...). Então compreendemos que o “operador” é sempre maior que a operação».

Consequentemente, a actividade de trabalho não é tanto a realização concreta de uma tarefa pelo trabalhador mas a sua “reconceptualização”. «O operador não só realiza a sua performance como gere a sua variabilidade, constrói a sua competência, a sua saúde e a sua identidade» (Noulin, 1995).

Este processo de investigação-acção incide, pois, sobre a relação concreta do indivíduo com a sua situação de trabalho implicando, consequente e necessariamente, a observação dos homens e das mulheres na sua actividade de trabalho, tendo em vista a melhoria das condições do seu desempenho.

Em termos epistemológicos, alguns autores (Le Moigne, 1995; Abrahão et al., 1997, In Duarte, 1998), têm enquadrado este projecto da psicologia do trabalho no paradigma construtivista, considerando que o desenvolvimento cognitivo é função da acção/intervenção, através da tomada de consciência e da sua análise.

Neste contexto, “*o objecto de investigação não é dado, mas construído, numa relação de interacção operador/ergónomo*” porquanto a ciência não preexiste às descobertas mas é, antes, “*uma modelização do real*” (Curie & Cellier, 1987).

No âmbito das epistemologias construtivistas, o conhecimento é uma representação da experiência cognitiva (Le Moigne, 1995, p.66) pelo que, a realidade analisada, para passar a ser conhecida, tem que ser cognitivamente construída e/ou reconstruída intencionalmente, por um observador modelizador.

Nessa perspectiva, a ciência não é absoluta, verdadeira e neutra, como defendem os positivistas, mas sim um processo activo e dinâmico, dependente do sujeito, devendo o investigador cultivar a prudência e procurar falar em enunciados refutáveis, falsificáveis e não em enunciados verificáveis (Le Moigne, 1995).

O Construtivismo deve a G. Bachelard (1884-1962) uma “fórmula” feliz, que se tornou célebre: «Nada é dado. Tudo é construído. (...) Os problemas não surgem por si próprios. É precisamente esta visão do problema a marca do verdadeiro espírito científico. Para o espírito científico todo o conhecimento é uma resposta a uma questão... nada surge por si só. Nada é dado. Tudo é construído» (1938, In Le Moigne, 1995, p. 56-57)

Na hipótese teleológica do paradigma construtivista o processo de construção do conhecimento é activo e operativo, decorrente da experiência do sujeito e progressivamente adequado/adaptado à realidade que o envolve. O processo de cognição considera, assim, a intencionalidade ou a finalidade do sujeito conhecedor, atribuindo-lhe o papel decisivo na construção do conhecimento (Le Moigne, 1995).

Nesta linha de pensamento, Le Moigne (1995) conclui que o conhecimento de um objecto e o modo de elaboração desse conhecimento resultam da interacção cognitiva entre o objecto ou o fenómeno a conhecer e o sujeito que conhece.

Para Piaget (1937, In Le Moigne, 1995, p. 62), «a inteligência (e, logo, a acção de conhecer) não se inicia nem pelo conhecimento do eu, nem pelo conhecimento das coisas como tais, mas pelo conhecimento da sua interacção; é na orientação simultânea em direcção aos dois pólos desta interacção que ela organiza o mundo, organizando-se a si mesma».

Em síntese, a tradição científica que alicerça este projecto da psicologia do trabalho, enriquecido nos desenvolvimentos da ergonomia, assenta no primado absoluto do sujeito e recusa a distinção entre conhecimento fundamental e conhecimento aplicado, uma vez que identifica conhecimento com representação da experiência cognitiva.

Nesse âmbito, a condução da investigação pauta-se por uma negociação e compromisso entre as posições e objectivos do investigador e os meios e contexto disponibilizados. O objecto da investigação e o seu objectivo não são, portanto, independentes dos meios de

a realizar. Em consequência, a estrutura objectivos-meios é instável, condicionando permanentemente a situação, a problemática e o método de investigação.

Por essa razão, Curie & Cellier (1987), cientes de que o investigador não pode abarcar toda a realidade, tendo de fazer escolhas, chamam a atenção para a construção do objecto da pesquisa, uma vez que a escolha dos fenómenos a analisar, dos métodos e da teoria a desenvolver, têm subjacentes *a priori* ideológicos. «*Reconhecer esta subjectividade, admitir que as dificuldades estão em nós e não no objecto a conhecer (...) é uma condição para a objectividade a construir*» (p.119).

#### 5.4. Estudo de Caso - o método privilegiado

As opções epistemológicas assumidas reforçaram o distanciamento relativamente aos métodos experimentais ainda frequentemente utilizados em estudos no âmbito da psicologia.

Reconhecendo-se, embora, que o recurso àqueles é, aparentemente, portador de vantagens porque corresponde aos pedidos das empresas que pretendem "*factos, conselhos precisos, resultados claramente demonstráveis e, tudo isto, num curto espaço de tempo e sem interferir com o trabalho*", realidade que os americanos designam por "quick and dirty" (Wisner, 1995a, p. 113), a verdade é que a utilização deste método não permite ter em conta *a diversidade dos trabalhadores nem das tarefas que têm que cumprir*.

Como realça Wisner (ib. p.115), não é possível conceber um plano experimental, uma situação laboratorial, que reproduza todas as variáveis em jogo na situação de trabalho, até porque «*uma mesma tarefa não dá lugar às mesmas actividades de trabalho devido à hora e local, do aqui e agora, das circunstâncias*».

Também Faverge (In Bertelson, P. et Mousty, Ph., 1982) teceu críticas à psicologia experimental, acusando-a de, ao pretender desenvolver as acções em termos de tendências gerais, cair na tentação de tratar as diversidades interindividuais e intraindividuais como "ruído" que é preciso controlar e não enquanto fenómenos a estudar.

Na mesma linha de pensamento, Bartlett (1932, In Wisner, 1995b, p.129) afirmou que, formular generalizações, a propósito do *"modo como as pessoas sentem"*, baseadas nos resultados das experiências de laboratório, é uma contradição: *«com efeito, se as situações experimentais são semelhantes entre si mas claramente diferentes das situações onde se desenvolvem as actividades cognitivas que elas tentam modelizar, a validade da generalização dos resultados experimentais deve ser colocada em dúvida»*.

Posição reforçada por Clot (1995) quando recorda que, estando-se a falar de estudos e intervenções ao nível de comportamentos e condutas de seres humanos, mesmo se optarmos pela generalidade e procurarmos uma classificação tipológica de resultados, a singularidade não deixa de se produzir e a sua especificidade não é abarcada por este geral.

Ora, para ter em conta esta diversidade no trabalho, decorrente dos trabalhadores e das tarefas e, por distinguir o trabalho prescrito do trabalho real, a opção metodológica desta psicologia do trabalho é feita no sentido do desenvolvimento de *estudos de caso concretos*, através da análise ergonómica do trabalho (Wisner, 1995a).

Acresce que a análise da evolução contemporânea da psicologia cognitiva mostra que, cada vez mais, os investigadores da tradição "experimentalista" abandonam a procura de modos de tratamento universais, privilegiando o estudo das diversidades efectivamente utilizadas e das condições de adopção de cada uma delas. Esta evolução espelha bem a importância crescente do conceito *estratégia* (Bertelson et Mousty, 1982).

### **5.5. Técnicas de recolha e análise de dados**

Em coerência com estes princípios e métodos, esta prática de investigação-acção utiliza, preferencialmente, técnicas e métodos qualitativos sendo, por isso, eminentemente observacional, descritiva e explicativa.

A relevância atribuída à observação e à entrevista tem sido enriquecida pelo recurso à gravação em vídeo, sempre que possível.

Contudo, a sistematização e a integração dos dados e dos múltiplos determinantes sobre os quais se fundamenta a sua análise, deve ser acompanhada da descrição exacta e cuidadosa das suas condições de recolha e análise (Duarte, 1998).

Não obstante o acima sintetizado, as opções epistemológicas assumidas não conduziram a que se fizesse tábua rasa de uma herança metodológica construída no paradigma positivista: «se houver um modelo metodológico comum aos estudos referidos, este será, com certeza, o da análise atenta da panóplia de técnicas de recolha e de análise de dados hoje oferecida pelas ciências humanas e sociais, de forma a adequar o percurso da investigação aos condicionalismos das situações em questão» (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999, p.13).

### **5.6. Análise da actividade - matriz e núcleo central deste projecto**

Na abordagem que caracteriza este projecto pluridisciplinar da ergonomia, a necessidade de compreensão da discrepância existente entre a tarefa e a actividade fez emergir o conceito de trabalho real, em contraposição a trabalho prescrito, como elementos indissociáveis e integradores da mesma realidade - o trabalho.

O significado da distinção entre ambos fundamenta a problemática desta tradição científica e justifica o sentido da sua evolução.

O trabalho prescrito ou a tarefa identifica-se com tudo aquilo que se apresenta ao trabalhador como um dado formalizado, definindo o trabalho de cada um no seio de uma determinada estrutura produtiva: as funções a desempenhar e os objectivos a alcançar no âmbito de uma determinada relação salarial (estável ou precária) e a respectiva contrapartida remuneratória; o modelo organizativo do trabalho e inerente estrutura orgânica e funcional; as regras e procedimentos impostos; os meios técnicos disponíveis (instrumentos e máquinas); as condições temporais do trabalho - horário e natureza do turno (diurno ou nocturno, fixo ou rotativo); as condições comunicacionais sociais, informativas e formativas e, ainda, o meio físico e ambiental em que se desenrola o trabalho - espaciograma, condições térmicas, ruído, iluminação...

Em suma, a tarefa é definida por um conjunto de prescrições, um quadro formal, no âmbito de uma determinada unidade (física e jurídica) produtiva.

O trabalho real ou a actividade, é o trabalho efectivamente concretizado pelo trabalhador no desempenho da sua função, numa estreita articulação e confronto permanente entre as suas características individuais, sociais e familiares e o quadro formal da sua situação de trabalho, onde interagem, de forma dinâmica, as variáveis acima mencionadas.

Consequentemente, a actividade de trabalho não é nunca o puro reflexo da tarefa que foi prescrita. No desenvolvimento da sua actividade, o trabalhador revela o seu modelo íntimo. Por isso e na mesma linha de pensamento, Dejours (1995, p.43) acrescenta que «"o real do trabalho" é uma dimensão essencial à inteligibilidade dos comportamentos e das condutas humanas em situação concreta».

Neste contexto, a actividade de trabalho é encarada como o elemento central e estruturante da situação de trabalho, desempenhando, nela, um papel fulcral.

Fundamentado nesta problemática, o objecto da análise ergonómica do trabalho opera-se, então, a dois níveis: *análise da tarefa*, onde se privilegia a descrição objectiva das condições de trabalho, (no seu sentido mais amplo), no seio das quais são

desempenhadas determinadas funções e *análise da actividade* cujo objectivo, através dos métodos e técnicas precedentemente referidos, visa fazer emergir e explicar o modo como o trabalhador acaba por gerir o desempenho da sua função, face aos condicionalismos e imprevistos que necessariamente a influenciam.

Nesta perspectiva, o conceito de actividade não é objecto de uma definição única e precisa. Na linha desta abordagem podemos encontrar algumas especificidades e particularidades na definição deste conceito.

Guérin et al. (1991, p.58) definem a actividade de trabalho como “uma resposta a constrangimentos impostos exteriormente ao trabalhador sendo aquela, simultaneamente, susceptível de os transformar”.

Para estes autores, a forma como o trabalhador responde às exigências da tarefa não se reduz a um modelo do tipo “causa-efeito”. Ao invés, a sua actividade é a expressão de um compromisso entre o trabalhador e os vários componentes da sua situação de trabalho.

Por outro lado, as consequências da actividade, tanto para a produção como para o próprio trabalhador, interagem em reciprocidade sobre os elementos desse compromisso.

Numa perspectiva construtivista, Noulin (1995) acrescenta que, para o trabalhador, a actividade de trabalho não é tanto a realização concreta de uma tarefa mas a sua “reconceptualização”. «O operador não só realiza a sua performance como gere a sua variabilidade, constrói a sua competência, a sua saúde e a sua identidade» (ib. p.3).

Falzon et Teiger (1995) optam por pôr a tónica no carácter processual e inteligente da actividade, considerando-a resultante do processo permanente de uma construção pessoal. Para estes autores, a actividade é o processo de interacção inteligente de um operador com as exigências da sua tarefa, com os constrangimentos do meio, o seu



estado interior, os seus objectivos individuais e demais elementos que influenciam e determinam a sua acção.

Em síntese, independentemente das palavras, a essência do conceito é a mesma: a actividade de trabalho é um compromisso operativo momentâneo que resulta do conflito entre duas lógicas - a lógica técnico-organizacional e a lógica singular do trabalhador.

#### **5.6.1. Metodologia da análise ergonómica do trabalho**

O duplo objectivo - conhecimento e acção (compreender o trabalho para o transformar), subjacente a este projecto amplo da ergonomia, assente no primado absoluto do sujeito enquanto construtor e modelizador da sua actividade de trabalho, não permite que se compartimente pesquisa e intervenção. Ambas coexistem e, em vários momentos, fundem-se.

Neste contexto, a análise do trabalho é, ao mesmo tempo, método e objecto (Karnas, 1987) e, como salientou Leplat (1980, In Karnas, 1987), deve operar-se a dois níveis: 1 - análise da tarefa; 2 - análise da actividade.

A análise da tarefa, segundo o autor citado, refere-se ao situar da tarefa no seu contexto; à sua descrição, em sentido estrito (objectivos, regras de funcionamento...) e à sua descrição em relação a determinadas variáveis, para mostrar a sua influência no comportamento do operador (constrangimentos, factores de infiabilidade, ...).

A análise da actividade distinguirá, essencialmente, por um lado, os aspectos observáveis (actividade física ou manual) e, por outro, os mecanismos que regem a organização destes últimos (actividade cognitiva ou intelectual, representativa ou mental que traduzem os mecanismos que conduzem à actividade observável).

Os "não-observáveis" deverão ser inferidos a partir de diversos traços (singularidades, erros, defeitos...).

O somatório das tarefas, das condições de trabalho em sentido amplo e das características individuais do trabalhador, definem a actividade propriamente dita.

Em consequência, perante os fenómenos constatados, intervir é definir progressivamente e em interacção com os actores da situação de trabalho, a natureza da solução a conceber, sabendo que várias soluções podem ser encontradas (Pollier, 1992).

Assim, cada intervenção é uma co-produção ergónomo - actores da empresa, não sendo possível conhecer à partida o seu estado final. Aqui, o diagnóstico não precede forçosamente a acção, caracterizando-se este tipo de investigação/intervenção pelo conjunto de avanços e recuos sobre o problema.

É precisamente este conjunto de ajustes e regulações introduzidas durante a intervenção que vão permitir o seu sucesso.

A metodologia de investigação para a análise ergonómica do trabalho varia sobretudo em função do contexto e das circunstâncias de intervenção (Wisner, 1995a).

Não obstante, Wisner, na obra citada, apresenta-nos uma metodologia por si elaborada em 1975, que inclui cinco etapas: 1) análise do pedido e proposta de contrato; 2) análise do ambiente técnico, económico e social; 3) análise das actividades e da situação de trabalho e restituição dos resultados; 4) recomendações ergonómicas; 5) validação das intervenções e eficácia das recomendações.

Considerando que cada intervenção é singular (ainda que se reporte a problemas aparentemente semelhantes), também Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen (1991), identificaram um conjunto de fases (etapas) que permitem estruturar a construção de uma intervenção baseada na análise ergonómica do trabalho, que designaram de "esquema geral da intervenção ergonómica" (figura 1 em anexo).

Ambas as propostas metodológicas partem da análise do pedido e desenvolvem-se com algumas etapas comuns. Importa no entanto realçar a ausência, na proposta de Guérin,

Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen, da fase de avaliação da intervenção, sublinhada na proposta de Wisner.

Orientámos o nosso trabalho empírico pelo esquema geral da acção ergonómica proposto por Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen (1991), sem contudo descurarmos a avaliação da intervenção formativa que concretizámos.

Todavia, os passos propostos quer por estes autores quer por Wisner, não devem ser compreendidos como uma série de métodos e técnicas a aplicar umas a seguir às outras, mas como um processo recorrente e interactivo, a enriquecer com ajustamentos e regulações dependentes do contexto em que está inserido:

#### *1 - Análise e reformulação do pedido de intervenção.*

Globalmente, pode dizer-se que a intervenção se inicia com um pedido que pode vir de diferentes interlocutores (empresário, parceiros sociais, trabalhadores...) e assumir várias formas.

Após análise contextualizada do pedido, através da investigação e estudo das informações pertinentes, do conhecimento do funcionamento geral da empresa e da abordagem das situações de trabalho, aquele é reformulado junto dos interlocutores iniciais.

#### *2 - Análise do ambiente técnico, económico e social da(s) situação(ões) de trabalho.*

O ter em conta o funcionamento da empresa, em todas as suas vertentes, ajudará a formular as primeiras hipóteses que levarão à escolha da ou das situações de trabalho de análise privilegiada.

Por outro lado, este conhecimento global da empresa vai permitir avaliar melhor as dificuldades encontradas, a inserção da empresa no mercado, a sua evolução previsível e a margem de manobra para as transformações que eventualmente se venham a propor.

### 3 - *Análise da actividade de trabalho.*

Sendo a actividade de trabalho considerada como um compromisso operativo do trabalhador entre as suas próprias exigências e as da situação de trabalho, a análise da actividade deve centrar-se no conhecimento e compreensão de todos os elementos e determinantes que influenciam a acção do operador.

Este conhecimento e compreensão são apreendidos progressivamente, de forma global e participada, recorrendo-se às principais técnicas e métodos de investigação privilegiados: observações abertas das situações de trabalho; análise e registo de verbalizações espontâneas e provocadas; entrevistas e questionários.

A observação complementada com a verbalização, corporizada ou não em entrevista, constitui, como salienta Karnas (1987), etapa preliminar de qualquer análise do trabalho, pois permite precisar o problema analisado e fornece hipóteses sobre a actividade.

Novas pesquisas são desenvolvidas, teorias reinterpretadas, conduzindo a mais e diferentes observações da situação de trabalho, para que se possam estabelecer as ligações entre constrangimentos sentidos pelos operadores na sua situação de trabalho e as consequências que daí advêm para a sua saúde e para a produção.

O desenrolar de toda esta metodologia de estudo e intervenção implica numerosas idas e vindas entre as diferentes fases e pressupõe um conjunto de modalidades práticas de observação da situação de trabalho e da realização da actividade pelo trabalhador, podendo estas observações ser ocasionais ou sistemáticas e podendo, para o seu registo, recorrer-se ao papel e lápis ou a aparelhos audio e vídeo.

Contudo, para se compreender realmente a actividade de trabalho, as condições em que é realizada e as suas consequências, é fundamental recorrer a verbalizações, uma vez que, em muitos casos, é a única forma de se ter acesso à componente cognitiva e não observável no trabalho (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen, 1991).

### **3.1. - *Restituição e validação dos resultados da análise do trabalho.***

As informações recolhidas organizam-se, então, de modo a produzir uma coerência entre os diferentes componentes da situação de trabalho, tornando-se indispensável, neste momento, a restituição dos dados recolhidos e dos resultados obtidos aos trabalhadores e restantes actores da empresa que para eles tenham contribuído, para se apurar se há um reconhecimento ou se, porventura, há elementos que foram esquecidos, minimizados ou ampliados.

Esta "*restituição*" permite ainda consolidar a relação de confiança entre observador e observado, elemento essencial para uma implicação e partilha mútuas, condição imprescindível para o sucesso de qualquer intervenção.

Elabora-se então um pré-diagnóstico, elemento que vai permitir a definição de um plano de observações cujo objectivo é enriquecer os conhecimento já existentes da(s) situação(ões) de trabalho e do(s) trabalhador(es).

### **4 - *Recomendações e propostas de acção e transformação.***

A partir daqui, procura-se elaborar um diagnóstico local, útil para a empresa, porque se identificam as situações de trabalho sobre as quais deverão incidir transformações e se justificam as transformações a efectuar.

Atendendo a que, normalmente, as dificuldades ou problemas locais têm a ver com aspectos mais gerais da organização ou da política gestionária da empresa, é fundamental a articulação deste diagnóstico com os aspectos globais da empresa, designadamente as políticas económico-finaceiras, fazendo-se a apresentação de um diagnóstico de carácter global.

Um diagnóstico bem elaborado implica sempre, na linha do que atrás dissemos, que o "trabalho concreto" (o trabalho tal como pode ser observado na situação de trabalho) seja sempre situado relativamente ao significado preciso que assume na história da empresa e no quadro da sua estratégia de mercado ("trabalho abstracto").

Nesse âmbito, há que observar sempre o “trabalho abstracto” no “trabalho concreto” já que este é revelador do estado e das estratégias da empresa (Lacomblez, 1988).

O passo seguinte consiste em sugerir orientações e propormo-nos a acompanhar e avaliar o processo de transformação ocorrido.

É aqui que se planifica e negoceia a intervenção, com todos os actores da empresa, intervenção que poderá revestir várias formas, de acordo com o ou os problemas em presença e o recurso a profissionais de outras áreas.

Concluindo e apoiando-nos em Falzon (1993), podemos caracterizar a actividade do investigador - ergónomo, psicólogo do trabalho ou consultor - como uma actividade de concepção.

#### *5 - Validação das intervenções e da eficácia das recomendações.*

A intervenção não deve ser compreendida como a busca, em absoluto, de um bom diagnóstico nem com a de uma boa solução. Existem respostas múltiplas para uma situação de trabalho mas isto não significa que todas as respostas sejam boas. Significa, sim, que várias boas respostas podem ser encontradas.

«Um corolário desta última observação é que a actividade do ergónomo torna-se mais parecida com a do arquitecto do que com a do engenheiro.(...) Os gostos e os parti-pris do arquitecto intervêm e reflectem-se na solução. Do mesmo modo, o ergónomo não é neutro, nem na apreensão do problema colocado, nem nas soluções que propõe. Como para o arquitecto, as soluções propostas têm de corresponder aos constrangimentos da validade» (Falzon, 1993, p. 42).

Neste contexto, a implantação das recomendações e soluções resultantes de um estudo ergonómico, nos moldes que perfilhamos, dependem do nível de implicação e representação mental que os trabalhadores e empregadores tiverem da intervenção, do consultor e/ou do ergónomo e da ergonomia (Gonzalez, R. et Vezina, N., 1998).

Por isso, cremos que o sucesso das intervenções, neste projecto, dependem, essencialmente, do respeito pelas opiniões dos diferentes actores da empresa; do respeito pela cultura da organização; da implicação dos trabalhadores e demais actores da empresa no desenvolvimento das intervenções e da consciência de que o ergónomo, psicólogo do trabalho ou consultor é também um trabalhador, devendo por isso implicar-se no “terreno,” preservando o distanciamento mas não se afastando (Gonzalez et Vezina, 1998; Jobert, G. 1992).

### **5.7. Análise do trabalho e formação: o estreitar de uma relação**

As mutações tecnológicas e organizacionais resultantes do crescimento sócio-económico que se desenvolveu a partir de 1960, desencadearam o avolumar de “pedidos sociais” de intervenção e formação, face, entre outros, ao desfasamento entre as competências dos trabalhadores e aquelas que se foram afigurando como necessárias para garantir as diversas e diferentes exigências da produção.

Neste contexto, a formação é um domínio de práticas e de investigação no qual os ergónomos têm investido e que conheceu novas dinâmicas e incremento a partir dos anos 90, face às crescentes preocupações com a saúde e segurança no trabalho, resultantes de modelos organizativos cada vez mais exigentes e da proliferação de relações salariais atípicas.

Comporta dois campos, cujo ponto de intersecção é a análise do trabalho: a formação em ergonomia dos actores, directa ou indirectamente, implicados no trabalho e a formação de tipo profissional (Teiger, Lacomblez & Montreuil 1997).

A evolução da cooperação entre ergonomia e formação, testemunhada nos inúmeros trabalhos que têm vindo a ser publicados designadamente, nas revistas “Le Travail Humain”, “Performances Humaines et Techniques” e “Education Permanente”, evidencia a sua dupla relação: aquela em que a formação é uma “ferramenta” para a

ergonomia e aquela em que a ergonomia e sobretudo a análise ergonómica do trabalho, contribui para a concepção de programas de formação (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997).

Consequentemente e explicitando melhor esta dupla relação, os laços que se foram estabelecendo entre este projecto da ergonomia e a formação, podem ser potenciados sob duas vertentes: aquela em que a análise ergonómica do trabalho é o próprio objecto da formação dos diferentes actores implicados no trabalho, assumindo-se, assim, como um “*meio de acção para a ergonomia*” (Samurçay et Pastré, 1998), porquanto permite que possam ser aqueles os primeiros a agir no sentido da transformação das situações de trabalho e aquela outra, em que a análise ergonómica do trabalho se revela como um “instrumento” para a concepção de programas de formação relevantes, porque adaptados às particulares necessidades dos trabalhadores cuja situação de trabalho foi objecto de estudo.

A análise ergonómica do trabalho é por isso, em última análise, um instrumento ao serviço da concepção de outros instrumentos, instrumentos estes que visam atingir o fim mais amplo da disciplina da Ergonomia de que aquela é objecto - melhoria das condições de trabalho e do seu desempenho.

A noção de análise do trabalho enquanto “*preliminar*” da formação, com vista à sua maior eficácia, enunciada desde os anos “50” (Leplat, 1955) e, posteriormente, por Montmollin (1974), tem também ela evoluído, sublinhando os trabalhos mais recentes uma outra função da análise do trabalho (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1998, In Wendelen, Lacomblez & Teiger, 1998).

A este dinamismo e interesse crescente pela análise do trabalho e pelas suas “representações para a acção” não é alheia a constatação de desfasamentos acentuados entre a tarefa prescrita e esperada e as actividades realmente evidenciadas pelo diagnóstico ergonómico, face aos impactos da acelerada mutação e inovação das novas



tecnologias e os seus reflexos negativos na saúde dos trabalhadores e na rentabilidade das empresas.

Com efeito, estudos dos últimos dez anos evidenciam quanto a dinâmica criada por uma intervenção que visa a apropriação, pelos actores, da análise ergonómica do trabalho, suscita, não apenas, um outro e mais amplo olhar sobre o contexto de trabalho mas, cria, também, condições para uma explicitação mais fina e precisa das necessidades de formação profissional, ao questionar as características favoráveis ou desfavoráveis para o exercício de uma actividade de trabalho que contribua para “construir a saúde” (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1998, In Wendelen, Lacomblez & Teiger, 1998).

#### **5.7.1. A análise ergonómica do trabalho como objecto da formação**

O paradigma deste modelo de intervenção formativa reside na aposta na criação de uma dinâmica de aprendizagem construída no enriquecimento progressivo, a partir de momentos de trabalho em comum, da interacção formador/formando e da interacção dos formandos entre si, distanciando-se, deste modo, da relação pedagógica clássica de transmissão de conhecimentos.

O núcleo central deste projecto pedagógico assenta, em geral, no desenvolvimento da auto-análise conduzida pelo trabalhador, no seio de um diálogo permanente com o ergónomo-formador (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997).

A intervenção formativa centrada na análise do trabalho tende assim a reconstituir até aos mínimos detalhes e com o contributo do trabalhador, o modo como este realiza a sua tarefa: as informações que recolhe, os raciocínios que desenvolve, as intenções que o orientam, as decisões que toma, os modos como gere o incerto e o imprevisto, os obstáculos que encontra, os gestos, os esforços, as suas comunicações.

Deste modo, vão-se identificando os constrangimentos que envolvem o exercício da sua actividade, bem como os recursos disponíveis ou desejáveis e as consequências que daí

resultam, em particular, para a saúde, a fiabilidade e a segurança, mas também, a longo prazo, para o emprego.

Nesse âmbito e como realçam Teiger et Frontini (1996), o objecto da formação dos actores da empresa, em análise do trabalho, é a aprendizagem de noções e métodos de análise das actividades do trabalho no seu contexto técnico-organizacional e das suas consequências sobre as pessoas, no que respeita ao desenvolvimento das competências, da segurança, higiene e saúde no trabalho, **como um processo em construção** e não como um estado a preservar.

Em consequência, privilegiam-se certas técnicas de recolha de dados, na medida em que facilitam este tipo de intervenção. O recurso ao vídeo pode constituir um momento forte no processo de formação, bem como a adopção de outros procedimentos, integrados num percurso necessariamente articulado com momentos de formação “*em sala*” e “*regressos*” à situação de trabalho, com realização de exercícios práticos em tempo real.

Este aspecto reenvia-nos para a questão da articulação teoria / prática em alternância.

De acordo com Savoyant (1996), todas as acções de um determinado domínio de actividade comportam sempre elementos de **orientação** (definição do objectivo a atingir, identificação da situação e determinação das operações de execução), de **execução** (operações de transformação efectiva da situação em função do objectivo visado) e de **controlo** (verificação da conformidade da execução quer enquanto se desenrola, quer no produto final).

Deste modo, teoria e prática estão sempre unidas na actividade, na medida em que, por um lado, toda a actividade é “prática” e, por outro, toda a actividade repousa em conhecimentos e representações.

É, pois, a partir das verbalizações dos trabalhadores sobre a sua própria maneira de executar o trabalho e as suas repercussões que o ergónomo-formador vai introduzindo conceitos explicativos, em função do avanço da reflexão colectiva e das questões colocadas, à medida em que se desenrola o estudo no terreno e não segundo um

programa estritamente pré-definido pelo formador (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997).

Como acentuam vários autores, nomeadamente e a título de exemplo, Teiger et Laville, (1991); Teiger, Lacomblez & Montreuil, (1997), neste modelo de formação não há um saber valorizado em detrimento de outro, mas sim a confrontação de duas modalidades de conhecimentos: o dos trabalhadores, a maior parte das vezes concretos e operatórios e o dos ergónomos/formadores, constituídos a partir de dados científicos gerais e da experiência adquirida pela prática de pesquisas no terreno. Estas duas modalidades de conhecimentos, no âmbito das suas especificidades e limitações, são complementares, num processo de aprendizagem mútua.

Na verdade e citando de novo Ginsbourger<sup>7</sup> (1992, In Clot, 1995, p. 21), "o trabalho não é só consumidor de competências, mas também seu gerador" na medida em que, explicita Malglaive (1990, In Clot, 1995, p.38), a "tomada de consciência das ferramentas cognitivas utilizadas de forma implícita nas actividades práticas permite a sua mobilização quando confrontados com situações desconhecidas".

Esta formação em análise ergonómica do trabalho, de profissionais não ergónomos, efectua-se em contextos e para públicos variados. A sua especificidade está no facto de ser uma **"formação pela e para a acção"** partindo de uma concepção de Ergonomia enquanto Ciência da Acção.

Os princípios teóricos deste ponto de vista foram enunciados por Teiger (1993c; Teiger et Montreuil, 1995; Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997), que os situou na problemática das relações pensamento/acção, inscrita na dupla tradição da Filosofia da Acção e da Psicologia Construtivista.

---

<sup>7</sup> cf. p.92

Na tradição da filosofia da acção e, em particular da acção para a mudança, Teiger ilustra a opção assumida com um extracto de um texto de Sartre (1943, In Teiger, 1993c) :

"A decisão da acção de mudança procede da mudança de ponto de vista, de uma abertura conceptual e imaginária sobre um outro possível e, esta decisão de acção de mudança, desencadeia-se no dia em que nos tornamos capazes de conceber um outro estado de coisas e de decidir então que uma situação é insuportável (...) não é porque temos consciência que uma situação é insuportável que decidimos mudá-la, mas é no dia em que concebemos que uma situação pode mudar, que nos vamos dar conta que a situação é insuportável".

Esta doutrina filosófica reveste-se de particular interesse para a problemática ergonómica na medida em que, o momento a partir do qual "se pode conceber um outro estado de coisas" corresponde, precisamente, ao objectivo visado pelo tipo de formação que temos vindo a analisar, ou seja, o carácter dinâmico de transformação das representações relativas à situação de trabalho, como motor de mudança de ponto de vista, abre a possibilidade de acção de mudança da situação.

Daí, tal como noutra sede afirmámos<sup>8</sup>, a importância da sua difusão em Portugal, pelo potencial que revela na construção de uma cultura de prevenção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho porque, é precisamente a possibilidade de conceber uma outra maneira de estar, um novo ponto de vista sobre a situação de trabalho, que poderá permitir a sua mudança, a sua transformação.

O segundo ponto de reflexão relaciona-se com as relações entre conhecimento e acção, assumindo-se mais uma vez aqui um posicionamento na linha do construtivismo de Piaget (1970, In Teiger et Laville, 1991, p.56 e Teiger, 1993a, p.91.) para quem «a questão fundamental é que todo o conhecimento está ligado a uma acção» e «conhecer consiste não na cópia do real mas no agir sobre ele e transformá-lo (...) de modo a

---

<sup>8</sup> cf. p.102

compreendê-lo em função dos sistemas de transformações aos quais estão ligadas as acções; (...) conhecer um objecto ou um acontecimento é utilizá-lo, assimilando-o a esquemas de acção».

Piaget (1974, In Teiger 1993b) refere, assim, como corolário, que uma das condições necessárias para compreender é a necessidade de ser bem sucedido na acção.

Nesta perspectiva, enfatizando a interligação entre compreender, conhecer e agir, a representação é considerada como um conceito mediador entre cognição e acção, desempenhando um papel determinante nos processos de aprendizagem.

Segundo Tegeir et Laville (1991), é a partir dos conhecimentos e representações iniciais que se pode desencadear o processo de aquisição e de transformação. O papel da palavra, no processo de simbolização e de despoletamento do pensamento, é essencial na descoberta e na apropriação, pelos trabalhadores, dos seus próprios conhecimentos no seio do colectivo. Isto porque, como reforçam os mesmos autores, a capacidade de agir depende de duas ordens de factores: a aquisição e o domínio de conhecimentos, saberes, saberes-fazer gerais e específicos e a aplicação desses conhecimentos na sua relação com o trabalho, no plano individual e colectivo.

No quadro teórico da formação em análise ergonómica do trabalho, assente no princípio de que, para se poder agir de uma forma mais eficaz, diversificada e com um olhar mais abrangente, é necessário que ocorra uma transformação das representações “sou bem sucedido” ou “consigo realizar” em representações “eu conheço” e “eu aprendo,” o meio escolhido para facilitar a aprendizagem é o de um duplo movimento:

De *reflexividade e centração*, onde se procura que cada trabalhador compreenda cada vez melhor as suas actividades de trabalho, as suas determinantes e consequências; de *objectivação e descentração*, procurando-se, neste, desenvolver e estimular a capacidade de análise e de compreensão do trabalho dos outros. As representações elaboram-se e enriquecem-se neste duplo movimento (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997; Falzon et Teiger, 1995).

O objectivo da auto-análise é o de facilitar e desenvolver a descoberta, pelos próprios participantes, das características implícitas da sua actividade de trabalho, das suas determinantes próximas e das suas consequências sobre a saúde, em sentido lato.

Esta abordagem faz assim emergir uma outra representação do trabalho, centrada na actividade, podendo dizer-se que é, então, que desabrocha a competência real (Teiger et Laville, 1991).

Independentemente das técnicas utilizadas, este método de análise “guiada,” no âmbito de um diálogo-questionamento de tipo maiêutico, traduz-se numa proposta de “*aprendizagem pela descoberta acompanhada*”, cujos objectivos se podem resumir em cinco palavras: (fazer) **Dizer**; (fazer) **Descobrir**; (fazer) **Estruturar**; (fazer) **Realizar**; (fazer) **Imaginar**.

A tomada de consciência cognitiva faz emergir a “competência real” na medida em que permite distanciação, generalização e despersonalização, pelo reconhecimento de que os problemas invocados, as dificuldades de realização do trabalho, os constrangimentos e perturbações que gera estão ligados ao trabalho e são partilhados pelos outros. Isto é, verifica-se um distanciamento do “eu” por uma aproximação ao “nós” (Teiger et Laville, 1991).

Por outro lado, o reconhecimento das competências reais postas em prática contribui para a revalorização das actividades profissionais e para a revalorização de si próprio (Teiger, 1993b, Falzon et Teiger, 1995) – *dado o elo estreito entre “conhecimento” e “aumento de auto-confiança”*<sup>9</sup>.

Neste nível de relação entre a ergonomia e a formação, a aprendizagem dos conceitos e métodos da análise ergonómica do trabalho pode assim ser considerada, de acordo com

---

<sup>9</sup> cf. p.54

Teiger (1993c); Teiger, Lacomblez et Montreuil (1997), como “ferramenta cognitiva” de transformação de representações, podendo contribuir para uma *formação de tipo “desenvolvimental”*, já que permite aos seus participantes adquirirem um maior conhecimento e domínio de saberes sobre a sua função e posto de trabalho, adoptando novos pontos de vista que vão permitir a transformação da própria situação de trabalho e da sua relação com ela.

### **5.7.2. A análise ergonómica do trabalho como instrumento de concepção de formação de tipo profissional**

Neste outro nível de colaboração entre a ergonomia e a formação, a aprendizagem dos conceitos e métodos da análise ergonómica do trabalho pode ser considerada, de acordo com as mesmas autoras, como *ferramenta cognitiva* para uma formação de tipo “*profissional*”, em que os conhecimentos ergonómicos complementam e enriquecem a concepção de programas de formação específica.

Neste contexto, a formação reporta-se às actividades actuais ou a conceber dirigindo-se, assim, tanto aos trabalhadores em formação contínua como aos que se confrontam com a reconversão profissional. Aqui, a análise ergonómica do trabalho é considerada, por muitos investigadores e peritos, como essencial para a compreensão do fenómeno da aquisição de competências através da experiência profissional, contribuindo, deste modo, para uma concepção de programas de formação profissional mais adequados.

Vários trabalhos empíricos revelam que estas intervenções, desde o início orientadas por preocupações de formação profissional, acabam muitas vezes por questionar as próprias condições de realização do trabalho em causa, nos seus aspectos técnicos e organizacionais e pôr em evidência, quer as dimensões que parecem ser favoráveis a um bom desempenho da actividade, quer os elementos mais negativos, que tendem a demonstrar que as falhas no exercício da função não são sempre exclusivamente

resultantes de lacunas no plano das competências, mas podem estar relacionadas com erros de concepção das situações de trabalho, susceptíveis de impedir, designadamente, modalidades de raciocínio e de tomadas de decisão dos operadores (Teiger, Lacomblez et Montreuil, 1997).

Nestes casos, a sensibilidade da análise ergonómica do trabalho pode permitir identificar indicadores ou determinantes que desempenham um papel relevante neste tipo de problemas, dando-os a perceber melhor aos trabalhadores que, tendo contribuído para os evidenciar, nem sempre conseguem, por si sós, medir toda a sua importância e transmitindo-os aos responsáveis pela formação e aos responsáveis pela gestão da empresa, conforme a perspectiva em que estão inseridos os intervenientes.

Acresce ainda que, nesta modalidade de intervenção, se estabelecem laços privilegiados com outras correntes de pesquisa igualmente atentas ao respeito pela experiência individual na concepção de programas de formação. Neste contexto e, a título de exemplo, realçamos os trabalhos conduzidos no quadro da problemática “idade e trabalho” (Paumès & Marquié, 1995), pelo papel determinante no desenvolvimento das práticas de intervenção que temos vindo a desenvolver, demonstrando o sucesso possível de acções de formação de adultos que corriam o risco de serem afastados de iniciativas de formação por causa da idade.

O mesmo se pode dizer relativamente à Didáctica, na sua vertente mais relacionada com os saberes profissionais - a Didáctica Profissional, dada a coerência dos seus principais axiomas com o quadro de referências que temos vindo a definir. Nomeadamente, a distinção entre saberes externos e saberes apropriados; a valorização de pedagogias que se articulam sobre a especificidade da experiência de cada um e a análise da actividade como uma realidade complexa e não como uma simples aplicação de um quadro teórico.



Como noutra sede salientámos<sup>10</sup>, a origem da Didáctica remonta aos problemas de ensino e de aprendizagem de saberes mais relacionados com disciplinas científicas e técnicas do que com contextos profissionais, situando-se o cerne das questões abordadas ao nível das relações dos alunos com os saberes, no quadro de um ensino obrigatório. O seu objecto é, assim, o estudo das condições nas quais os sujeitos aprendem, dando uma atenção particular aos problemas específicos inerentes ao conteúdo dos saberes e saberes-fazer cuja aquisição é visada (Vergnaud, 1992).

Segundo o mesmo autor, podemos, pois, definir a Didáctica enquanto disciplina que estuda os processos de transmissão e de apropriação de conhecimentos, tendo em vista a sua melhoria.

A partir do início da última década, assiste-se a um alargamento dos campos de interesse daquela disciplina, tanto no sentido de uma análise do trabalho do formador, enquanto actor essencial do sistema de transmissão de saberes e competências, como no sentido do estudo da transmissão de saberes com um carácter mais profissional.

*"Foi esse alargamento que levou a didáctica a interrogar-se sobre os saberes de acção e a sua função e, conseqüentemente, a interessar-se pela actividade e pela sua análise, uma vez que a análise da tarefa fazia já parte do seu repertório "* (Samurçay et Pastré, 1998). É na relevância dos conhecimentos valorizados na acção que se desenvolve a Didáctica Profissional enquanto disciplina científica, potenciada pelas Ciências da Educação, na formação de adultos.

---

<sup>10</sup> pp.73-74.

### 5.7.3. Conclusão

A Directiva-Quadro 89/391/CEE acolhe, como já vimos, os princípios e métodos consubstanciados nas modalidades de intervenção em e pela análise ergonómica do trabalho e a disciplina da Didáctica Profissional, tendo-se desenvolvido apenas a partir do início dos anos 90, prolonga os princípios explícitos naquela Directiva.

O potencial dos estudos e intervenções ergonómicas no desenvolvimento e transmissão de competências em situação real de trabalho, num contexto de aprendizagem e reflexão colectivas apresenta-se, assim, como o instrumento necessário ao virar de página na concepção de práticas formativas em Portugal.

Todavia, quer a formação em análise ergonómica do trabalho quer a formação de tipo profissional em que aquela pode funcionar como instrumento de concepção mais adequado e eficaz, pressupõem que se tenham presentes premissas recordadas por Lacomblez (1996):

- ⇒ “Os adultos têm a sua experiência estruturada em parte pela função profissional que desempenham – ora, o ter em conta essa mesma experiência facilitará o processo de aquisição de novos conhecimentos;
- ⇒ o adulto integra melhor no seu comportamento o que ele próprio descobre – a formação deverá então permitir a esses actores uma apropriação dos novos conhecimentos a partir da e na situação real de trabalho;
- ⇒ os conhecimentos assim valorizados passam então a ser, não os saberes externos, teóricos, livrescos, mas sim conhecimentos articulados sobre as características das situações reais de trabalho, tendo-se em conta a experiência aí adquirida pelos formandos”.

Quaisquer contactos com práticas de formação desadaptadas do seu modo de aprendizagem (e, conseqüentemente, pontenciadoras de insucesso ou de grandes dificuldades de assimilação), levará a um reforço ainda maior da sua ansiedade, da sua descrença, ou, mesmo, da sua relutância em relação à formação.

Ora, isto implica, desde logo, da parte dos formadores ou dos conceptores dos programas de formação, a preocupação de dar aos formandos o tempo necessário para, passo a passo, irem experimentando o que vai sendo adquirido na formação.

Um outro aspecto a ponderar na formação de adultos e por nós já diversas vezes salientado, é o papel da experiência anterior. Paumès et Marquié (1995) referem que um dos meios de otimizar os resultados da formação consiste em recorrer o mais possível à experiência anterior dos formandos, muitas vezes laboriosamente acumulada.

Por outro lado, mais do que os jovens, os adultos sentem necessidade de situar os novos saberes sobre aquilo que aprenderam anteriormente. Essa preocupação está bem patente quando referem que sentem necessidade de compreender para aprender, de confrontar as informações novas com a sua experiência, de não passar à etapa seguinte sem que a precedente esteja bem assimilada (Pacaud, 1975, In Paumès et Marquié, 1995).

Consequentemente, na formação de adultos, deve ser dada grande importância a momentos de discussão em grupo, à simulação de exercícios, a situações de resolução de problemas práticos, enfim, tudo o que faça uso da experiência dos trabalhadores. Só através desta dialéctica teoria/prática, da alternância entre momentos de experimentação e de reflexão colectiva, se pode aspirar a que os formandos se apropriem e atribuam um significado pessoal aquilo que lhes é apresentado (Savoyant, 1996).

Em síntese, o adulto tende a definir-se mais por aquilo que faz, fez e que sabe fazer. Assim, se num contexto formativo a experiência do adulto é desvalorizada ou ignorada, não é só a experiência que está a ser rejeitada - é a pessoa.

A consideração por este aspecto torna-se ainda mais importante quando se trata de adultos com baixos níveis de escolaridade, cuja dignidade social se sustenta, quase exclusivamente, pelo valor da sua experiência extra-escolar (Vasconcelos, Santos e Lacomblez, 1999, p.102).

Deste modo e uma vez mais, evidencia-se a pertinência dos contributos da análise ergonómica do trabalho e da didáctica profissional no sentido da identificação e formalização desses saberes profissionais de referência.

### **5.8. A avaliação da formação - uma construção progressiva e colectiva**

A problemática da avaliação das acções de formação, decorrentes da intervenção e pesquisa em ergonomia, é hoje tema corrente em inúmeros trabalhos teóricos e empíricos, no seio de equipas pluridisciplinares empenhadas no desenvolvimento de quadros conceptuais e metodológicos de avaliação de processos e programas formativos em geral e no incremento da pesquisa avaliativa.

Na maior parte dos casos, a avaliação das intervenções formativas, no quadro da análise ergonómica do trabalho, não é planificada no início da intervenção em razão da própria natureza destas práticas formativas.

Na verdade e como decorre do que em sede própria explanámos, a formação, no quadro da análise ergonómica do trabalho, traduzindo a concretização de projectos de intervenção no seio de uma "realidade social" (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997), transforma-se, transformando.

Os dados iniciais e o programa de avaliação eventualmente planificados não são muitas vezes necessariamente suficientes para explicar os efeitos constatados, não só porque alguns só se manifestam a médio e longo prazo, mas também porque surgem outros, difíceis de identificar porque inesperados, ou, pelo menos, imprevistos, enquanto tais, no início da formação.

Acresce ainda que há efeitos que podem permanecer "*invisíveis*", não se traduzindo senão por "*traços*", nem sempre observáveis. Além do mais, porque a "*realidade social*"

é intrinsecamente mutante, nunca se poderá assegurar que os efeitos observados resultam do programa avaliado.

Consequentemente, a perspectiva avaliativa hoje defendida e cada vez mais praticada no âmbito desta abordagem ergonómica coincide com a concebida pelas ciências da educação traduzindo-se, assim, numa avaliação contínua de acompanhamento da acção, permitindo, deste modo, assegurar a sua condução, com os reajustamentos eventualmente necessários, tendo em conta os constrangimentos da situação em tempo real (Berger, G. 1995, In Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997).

Com efeito, a concepção e operacionalização de programas de formação para e pela análise do trabalho implicam que o ergónomo/formador assuma um papel multifuncional de, simultaneamente, conceptor, realizador e avaliador desse programa, o que conduz frequentemente à auto-avaliação.

O ergónomo (Berthelette, Lacomblez & Teiger, 1998) é, pois, auto-avaliador e gestor da sua própria acção, no contexto social e organizacional em que se insere, o que lhe permite "*gerir o processo*" em curso e, sobretudo, avaliar "*o momento oportuno*" para intervir enquanto especialista, transmitindo conhecimentos pertinentes face às questões que surjam "*em formação*".

De facto, a complexidade da realidade intrínseca à situação em que surge cada caso e a sua constante evolução e transformação levantam, a cada passo, dificuldades e obstáculos ao desenvolvimento dos programas de formação tal como haviam sido projectados à partida.

A especificidade da abordagem pedagógica nas intervenções ergonómicas inseridas em projectos de pesquisa, assentando no princípio do reconhecimento da singularidade da experiência de cada um e no desenvolvimento de um processo dinâmico de relação entre pensamento e acção (Teiger et Laville, 1991), implica a adopção de um quadro

conceptual avaliativo flexível, de construção colectiva paulatina e progressiva, que privilegie estratégias de observação e escuta.

Neste contexto e revendo-nos na doutrina perfilhada por Vasconcelos, Santos e Lacomblez (1999, p. 132), «é certo que, na construção de uma teoria que sirva de base a um programa de formação, há que definir a estrutura, os procedimentos, os resultados previstos, mas há que fazê-lo tendo em conta a especificidade da realidade social a que se aplica e de uma forma suficientemente elástica para que se possa ir moldando a essa mesma realidade.

Deste modo, aquilo que o programa perde em termos de fidelidade (no seu sentido experimental puro, positivista), ganha-o em termos de coerência interna, de adequabilidade ao contexto e, acima de tudo, em termos de resultados práticos, efectivos e duradouros. Um programa "arrogante" ou mesmo "autista", que despreze o contexto em que vai ser aplicado ou ignore as dificuldades (encarando-as como meros acidentes de percurso de somenos importância), estará irremediavelmente condenado ao insucesso, nomeadamente quando se trata de questões relacionadas com a educação de adultos em contexto de trabalho».

Na concepção e avaliação do projecto de intervenção formativa que corporiza o trabalho empírico que desenvolvemos, estiveram presentes estas preocupações que, aliás, se revelaram muito úteis, face aos acertos que tivemos de ir efectuando perante os imprevistos.

Não obstante, procurámos respeitar os seguintes pressupostos de base: centrar a análise na formação enquanto processo e não enquanto produto; aproveitar o potencial informativo dos obstáculos que nos iam surgindo e avaliar até que ponto estes estiveram presentes nas acções dos próprios actores envolvidos e, por outro lado, que resultados daí advieram para os sujeitos em questão.

## VI – ESTUDO DE CASO:

### Conhecer para prevenir – compreender para transformar

#### 6.1. Introdução justificativa

Como tem vindo a acentuar um número crescente de especialistas e investigadores, é hoje indiscutível a importância do desenvolvimento e divulgação de estudos de caso na renovação das práticas de prevenção dos riscos profissionais.

Na verdade, enquanto modelos de referência teórica e empírica de intervenções e de resultados conseguidos, são um instrumento indispensável na implementação de um debate enriquecedor e profícuo na medida em que, ao permitirem ter em conta o que já se faz, de positivo ou negativo, nas diferentes áreas do saber, estimulam a reorganização e o aprofundamento de cada “corpo teórico” e incitam à indispensável interdisciplinaridade na acção.

Como demonstrámos no Capítulo IVº, a evolução recente dos contextos legislativos relativos à segurança e saúde no trabalho fazem apelo à análise do trabalho desde a sua concepção e a práticas formativas contextualizadas e participadas, com recurso a metodologias compreensivas e respeitadoras da experiência e saber de cada um.

Por outro lado e como também procurámos explicitar no mesmo Capítulo, são evidentes as dificuldades de renovação das práticas de prevenção na generalidade dos países da U.E., designadamente em Portugal, prevalecendo ainda entre nós os pressupostos da concepção clássica correctiva e reparadora.

A tradição científica, cujo quadro teórico-metodológico desenvolvemos no Capítulo Vº, permite-nos avaliar as potencialidades da análise ergonómica do trabalho no reconhecimento das competências reais postas em prática pelos trabalhadores, condição *sine qua non* para a adopção de novos pontos de vista que vão permitir a transformação da própria situação de trabalho e da sua relação com ela.

Neste contexto, a oportunidade de abertura ao debate e à experimentação de práticas inovadoras que nos parece desenhar-se a partir dos Acordos de Concertação Social assinados em Fevereiro de 2001<sup>11</sup>, estimulou-nos à aprendizagem dos conceitos e métodos da análise ergonómica do trabalho, enquanto “ferramenta cognitiva” de transformação de representações, ponto de partida para a instauração de processos de melhoria, nomeadamente, no âmbito das questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

Estímulo reforçado pela constatação de que os princípios e práticas subjacentes à Directiva-Quadro 89/391/CEE acolhem esta metodologia.

Assim, em coerência com a problemática que está na base deste trabalho (persistente discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais na área particular da segurança e saúde no trabalho) e partindo da hipótese já avançada por Cru (1996)<sup>12</sup>, o objectivo deste estudo de caso é contribuir para a construção de intervenções alternativas em Portugal, no âmbito de modalidades de diálogo social consentâneas com o quadro sócio-económico actual.

Nesta perspectiva, a linha de investigação que se privilegiou assenta nos princípios teóricos e metodológicos da corrente da Ergonomia de tradição francófona, enriquecida pelos contributos da Psicologia do Trabalho de Faverge, Leplat, Cazamian e Wisner, entre outros.

## **6.2. Metodologia de investigação**

Como noutra sede salientámos, um dos princípios fundamentais desta escola científica é a distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, situando-se o seu núcleo central

---

<sup>11</sup> cf. 4.3.2.

<sup>12</sup> cf. p.4.



na análise da actividade, enquanto análise dos processos cognitivos do ser humano trabalhador, face à complexidade técnico-organizacional da sua situação de trabalho.

Valorizando, consequentemente, o estudo de problemas reais em contexto real, somos conduzidos a determinadas escolhas metodológicas. Desde logo, o estudo de caso é o único meio que, tendo em conta aquela distinção, permite considerar a diversidade no trabalho, decorrente dos trabalhadores e das tarefas, salientando-se, assim, a importância do particular e singular.

O carácter eventualmente contingente dos adquiridos assume, pela sua singularidade, um estatuto positivo, porque o encaramos como indicador da necessidade de, ao replicarmos processos e métodos noutros contextos, reconstruirmos, readaptarmos e enriquecermos determinado procedimento, em função do contexto específico que estivermos a estudar.

Tanto mais que, como refere Clot (1995), mesmo se optássemos pela generalização e procurássemos uma classificação tipológica dos resultados, a singularidade não deixaria de se produzir e a sua especificidade não seria abarcada por esse geral.

Por outro lado e em consequência, socorremo-nos, preferencialmente, de técnicas e métodos qualitativos de recolha e análise de dados.

Nesta linha de pensamento, a prática de investigação, deliberadamente assumida enquanto “investigação-acção”, foi sendo progressivamente construída a partir da análise ergonómica do trabalho, porque é esta que permite o diagnóstico dos disfuncionamentos que aparecem no processo de produção, tendo-se desenvolvido de um modo indutivo, caracterizando-se por momentos de pesquisa empírica articulados com momentos de reflexão teórica.

Enquadrados no paradigma construtivista em que “nada é dado; tudo é construído”, porque a ciência não preexiste às descobertas mas é, antes, uma “modelização do real”,

o objecto da investigação resultou de uma negociação e compromisso entre os nossos objectivos e os meios e contexto disponibilizados.

Orientando-nos pelo esquema geral da acção ergonómica proposto por Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen (1991)<sup>13</sup>, o trabalho de investigação desenvolveu-se em seis períodos, tendo-se iniciado o primeiro em Outubro de 1998, com a escolha da empresa onde decorreu o estudo e, o último, um ano depois, com o *follow-up* da intervenção formativa, pluridisciplinar, que havíamos concretizado em Junho/Julho.

Os períodos acima mencionados corporizam as diferentes etapas da pesquisa que conduziram à identificação e compreensão do conjunto de exigências e problemas do sistema de produção e nos levaram à escolha da situação-problema a eleger, para apresentação de uma proposta de intervenção formativa de tipo “desenvolvimental” que, partindo da auto-análise da actividade, facilitasse e desenvolvesse a descoberta, pelos próprios participantes, das características implícitas da sua actividade de trabalho, das suas determinantes próximas e das suas consequências sobre a saúde.

Assim e relativamente à escolha do “terreno” onde decorreu o estudo, optou-se por uma PME do sector Metalúrgico e Metalomecânico, sub-sector da Luminária Doméstica (fabrico de candeeiros e lustres), com um universo de 13 trabalhadores no sector produtivo e 2 gerentes / patrões.

A opção por esta empresa resultou, essencialmente, da convergência de dois factores: 1.<sup>o</sup> - a abertura manifestada pelos gerentes logo à primeira abordagem; 2.<sup>o</sup> - o facto de se tratar de uma empresa paradigmática do tecido empresarial português, de acordo com as variáveis referidas por Isabel S. Lança (1998)<sup>14</sup>: é uma empresa de cariz familiar, isto é, pertence a um pequeno grupo unido por laços familiares; é gerida pelos proprietários sem apoio de gestores ou técnicos; os gerentes (patrões) foram, anteriormente, trabalhadores da produção e por conta de outrem; o seu nível de escolaridade cinge-se,

---

<sup>13</sup> cf. fig.1 em anexo.

<sup>14</sup> cf. pp.95-96

num caso, a seis anos de escolaridade, completados já adulto e casado e, no outro, ao ensino secundário, completado recentemente; os trabalhadores da produção têm, na sua maioria, menos que a escolaridade básica, aqui considerada como seis anos e não como os nove actualmente em vigor; os trabalhadores nunca beneficiaram de formação profissional.

Para uma leitura mais clara do trabalho desenvolvido, dos passos dados, dos constrangimentos encontrados e das escolhas efectuadas, particularizaremos as diferentes etapas explicitando, em cada uma delas, as metodologias e técnicas utilizadas, sendo certo que, como precedentemente afirmámos, cada intervenção é singular e este tipo de investigação/acção caracteriza-se por um conjunto de avanços e recuos sobre o problema, não podendo a *démarche* ergonómica ser entendida como uma série de métodos e técnicas a aplicar umas a seguir às outras, mas como um processo recorrente e interactivo, a enriquecer com ajustamentos e regulações dependentes do contexto em que nos inserimos.

Por outro lado e não menos importante, é também certo que, num contexto académico, como é o caso, apenas se torna visível uma pequena parte do trabalho desenvolvido e das informações recolhidas pelo investigador. Não obstante, embora cientes da subjectividade implícita, procuraremos relevar o essencial à compreensão e utilidade do trabalho efectuado, tendo em conta aqueles a quem o mesmo se destina.

## Diagrama da investigação-acção:

Período	Recursos e metodologias	Interlocutores	Objectivos	Resultados
1/10/98 a 31/12/98	<ol style="list-style-type: none"> <li>entrevista estruturada com um dos gerentes;</li> <li>análise documental;</li> <li>conversas informais;</li> <li>observações abertas da actividade;</li> <li>verbalizações espontâneas e provocadas - transcrição;</li> <li>reunião com o médico do trabalho.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gerentes;</li> <li>todos os trabalhadores;</li> <li>médico do trabalho.</li> </ul>	<p>⇒ escolha do “terreno” onde decorreu o estudo;</p> <p>⇒ exploração do funcionamento da empresa e dos seus traços:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- caracterização da população;</li> <li>- caracterização da produção;</li> <li>- análise dos processos técnicos das tarefas;</li> <li>- indicadores relativos à eficácia e à saúde.</li> </ul>	<p>Formulação de hipóteses de nível 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diversidade de sinais a apontar para problemas vários. Todavia, as questões relacionais aparentavam sobrepor-se às demais.</li> </ul>
1/1/99 a 31/3/99	<ol style="list-style-type: none"> <li>recurso ao manual de Auto-Auditoria sobre saúde e segurança no trabalho;</li> <li>observações sistemáticas das situações de trabalho;</li> <li>transcrição de verbalizações;</li> <li>entrevistas e questionários;</li> <li>organização, análise e avaliação das informações recolhidas.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gerentes;</li> <li>trabalhadores;</li> <li>médico do trabalho;</li> <li>técnica de segurança.</li> </ul>	<p>⇒ Análise ergonómica do trabalho de todos os operadores e acesso às representações de cada um.</p>	<p>Formulação de pré-diagnóstico - necessidade de uma profunda avaliação na área da segurança, higiene e saúde.</p>
Abril de 1999	reuniões individuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>cada um dos trabalhadores;</li> <li>ambos os gerentes;</li> <li>médico do trabalho;</li> <li>técnica de segurança.</li> </ul>	<p>⇒ Restituição e validação dos resultados da análise do trabalho efectuada.</p>	<p>Validação do pré-diagnóstico.</p>
2/5/99 a 7/6/99	<ol style="list-style-type: none"> <li>observações específicas ao nível de determinados postos de trabalho;</li> <li>reflexibilidade e centração no seio de um diálogo permanente com os operadores;</li> <li>implicação do médico do trabalho e da técnica de segurança.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>trabalhadores;</li> <li>gerentes;</li> <li>médico do trabalho;</li> <li>técnica de segurança.</li> </ul>	<p>⇒ Elaboração do diagnóstico e apresentação de proposta de acção para a transformação.</p>	<p>Concepção, calendarização e negociação da intervenção formativa.</p>

Período	Recursos e metodologias	Interlocutores	Objectivos	Resultados
15/6/99 a 4/8/99	Acção de Formação pluridisciplinar, de tipo "desenvolvimental"- 8 sessões em sala; 3 sessões no posto de trabalho: 1. gravação em vídeo da 1ª e última sessões em sala; 2. desenhos; 3. gravuras; 4. verbalizações; 5. sonómetro e diverso EPI; 6. fichas de aval. méd. de cada trabalh.; 7. fichas de seg. de cada máquina; 8. auto-avaliação dos formadores e recomendações à entidade patronal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>os operadores que voluntariamente quiseram participar;</li> <li>a autora deste trabalho;</li> <li>o médico do trabalho;</li> <li>a técnica de segurança;</li> <li>um dos gerentes.</li> </ul>	⇒Apropriação de conhecimentos a partir da reflexão colectiva das actividades de trabalho.	Participação de 50% dos operadores; partilha de saberes e experiências; objectivação e descentração.
4/8/99	Auto-análise colectiva, gravada em vídeo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos os actores directa e indirectamente implicados.</li> </ul>	⇒Avaliação final e global ⇒Recomendações.	-Sinais de transformação de representações; -propostas de implementação paulatina das recomendações; -pouca receptividade da entidade empregadora; -alguma frustração nos operadores mas também ainda alguma esperança.
Outubro de 1999	<b>Avaliação mista:</b> 1. em situação de trabalho e individualizada; 2. em sala, colectivamente.	A totalidade dos operadores, na avaliação individualizada; 50%, na avaliação em sala.	⇒"Follow-Up"	-Melhoria na arrumação e limpeza do sector produtivo; -frustração quanto aos restantes aspectos, pelo silêncio e indiferença dos gerentes relativamente aos compromissos assumidos em 4/8/99.
Janeiro de 2001	visita sem pré-aviso	<ul style="list-style-type: none"> <li>operadores;</li> <li>um gerente;</li> <li>médico do trabalho.</li> </ul>	⇒Balanço Final.	-Mudança de representações em curso, embora qualitativamente inferior à possível e desejável.

### **6.3. Análise ergonómica do trabalho**

#### **6.3.1. 1ª etapa - exploração do funcionamento da empresa e dos seus traços: características da população, da produção, indicadores relativos à eficácia e à saúde**

Concretizada a escolha da empresa onde decorreu o estudo, realizou-se uma entrevista com um dos gerentes, no início de Outubro de 1998.

Nessa reunião, foram transmitidos o objecto e os objectivos do trabalho a desenvolver, os métodos a utilizar, as etapas a percorrer, a dimensão temporal previsível, a importância da implicação dos trabalhadores e demais actores da empresa no desenvolvimento das diferentes etapas e avaliada, pela empresa, a pertinência e viabilidade do estudo.

Estabelecidos os compromissos mútuos no que se refere ao como, quando e para quê do estudo a efectuar, acertou-se um primeiro calendário até 31 de Dezembro, que implicou uma deslocação semanal à empresa, permanecendo-se nela durante todo o seu período de funcionamento (8,30 h–12,30H; 13,30H–17,30H).

Após a entrevista, efectuou-se uma visita guiada às instalações, com explicação sequencial do processo produtivo e apresentação pessoal a cada um dos operadores.

Por fim e já no escritório, foi-nos narrada a história da concepção e implantação da empresa, expectativas e frustrações, esperanças e desânimos e indicada a sala que nos ficaria destinada para apoio logístico, sendo-nos dito: “quando vier é só entrar e dispor. Se cá não estivermos, faça o seu trabalho à vontade. Vamos prevenir os trabalhadores.”

Considerando a análise do trabalho, simultaneamente, como método o objecto e tendo em consideração os dois níveis em que se operacionaliza – análise da tarefa (descritivo e diagnóstico, enquanto descrição da função e das condições do seu exercício) e análise da actividade (condutas operatórias consubstanciadas em aspectos observáveis e não observáveis, reveladoras do modelo íntimo de cada trabalhador na complexidade do sistema de trabalho em que está inserido), a primeira fase do nosso estudo incidiu na

busca das informações necessárias ao cabal conhecimento da empresa (história, situação actual, projectos, lógica técnico-organizacional, estratégia de mercado, dimensão económica e comercial, enfim, todas as vertentes do seu funcionamento, desde a sua concepção).

O conhecimento do ambiente técnico, económico e social das situações de trabalho é indispensável para se definir um plano de intervenção que tenha em conta as especificidades da realidade onde pretendemos intervir, na medida em que ajuda a formular as primeiras hipóteses que levarão à escolha da ou das situações de trabalho de análise privilegiada (Guérin, F. et al, 1991).

Acresce que, este conhecimento global da empresa permite avaliar melhor as dificuldades encontradas, a inserção da empresa no mercado, a sua evolução previsível e a margem de manobra para as transformações que eventualmente se venham a propor.

Com esse objectivo, durante cerca de três meses privilegiámos a análise documental de dossiers cedidos pelos gerentes, complementada com esclarecimentos por eles prestados, sempre que necessário, e concretizámos uma entrevista estruturada, apenas com um deles, tendo por base o guião em anexo (anexo II).

Foram-se registando as dificuldades e dúvidas encontradas bem como as apreciações tecidas pelos responsáveis da empresa, mesmo quando produzidas fora do contexto deste trabalho, como foi o caso das refeições que partilhámos.

Paralelamente e em interacção com os trabalhadores, efectuámos as primeiras observações abertas da actividade, procurando, deste modo, inteirarmo-nos e analisar os processos técnicos das tarefas.

Por outro lado, considerando a actividade de trabalho como um compromisso operativo do trabalhador entre as suas próprias exigências e as da situação de trabalho, fomos progressivamente centrando no conhecimento e compreensão de todos os elementos e determinantes que influenciam a acção de cada operário.

Para o efeito, recorreremos, nesta primeira etapa e para além das observações abertas das situações de trabalho, à análise e registo de verbalizações espontâneas e provocadas.

O papel das conversas e verbalizações com e dos operários permitiram-nos, também, a apreensão e análise de alguns traços reveladores de eventuais disfuncionamentos do sistema: taxa de rotação do pessoal; problemas de qualidade da produção; incidentes técnicos; acidentes de trabalho; doenças profissionais.

Este período de exploração da empresa, do seu funcionamento e da sua dinâmica inter e intra-relacional, terminou com uma reunião com o médico do trabalho que presta serviço à empresa. Reunião que se revelou fundamental para a formulação das hipóteses de nível 1 relativas à escolha da situação de trabalho ou da situação-problema a privilegiar, para análise mais detalhada, face às informações recolhidas pelos métodos e técnicas acima mencionados.

#### **6.3.1.1. Caracterização da empresa:**

##### **6.3.1.1.1. Traços gerais**

Este trabalho de pesquisa e intervenção ergonómica desenvolveu-se numa pequena empresa do sector da Metalomecânica Ligeira, sub-sector da Luminária Doméstica (CAE 31500), traduzindo-se a sua actividade no fabrico e montagem de candeeiros e lustres de decoração, componentes metálicos e móvel auxiliar em latão.

Sediada na Freguesia de Oliveira do Douro, em Vila Nova de Gaia, constituiu-se formalmente em Maio de 1996, sob a forma de sociedade por quotas e iniciou a actividade em Setembro do mesmo ano.

É uma empresa de cariz familiar, que resultou do encerramento de outra, similar, apenas com mudança da posição jurídica dos seus responsáveis. Isto é, os dois irmãos, sócios da empresa encerrada, surgem na nova empresa como gerentes, colocando como sócios



o filho de um e a filha de outro, ambos jovens na faixa etária dos vinte anos e ainda estudantes, com o objectivo de poderem beneficiar dos apoios então existentes para projectos de jovens empresários.

Todavia, na prática, os dois irmãos continuam a funcionar e a ser encarados como os "patrões", quer no interior da fábrica, quer no exterior, no âmbito das relações com clientes, fornecedores e demais instituições públicas e privadas.

Ambos os gerentes foram trabalhadores da produção e por conta de outrem, estão na faixa etária dos quarenta anos, começaram a trabalhar aos 10, 11 anos de idade, ambos com quatro anos de escolaridade, tendo também ambos voltado a estudar, já adultos e casados. Contudo, um completou apenas o sexto ano e, o outro, o décimo segundo ano de escolaridade. Aquele é agora o responsável pela área comercial da empresa e este pela área administrativa. Não obstante, ambos superintendem, coordenam e colaboram na área da produção.

#### 6.3.1.1.2. Dimensão económica e comercial

Os **objectivos globais** da empresa são produzir com elevada qualidade; promover uma saudável cultura empresarial; estabelecer relações sociais sãs e ter rentabilidade económica e financeira.

No que se refere ao **objectivo estratégico** definido quando da elaboração e apresentação do projecto de instalação desta unidade produtiva, para efeitos de licenciamento industrial (Junho de 1996), *era “conquistar forte implantação no mercado internacional, não descurando o mercado nacional, diversificando e aumentando a gama de produtos a oferecer, à medida que o mercado o justificasse”*.

Para o efeito, efectuaram elevado investimento em equipamento, não tencionando realizar qualquer outro tipo de investimento no médio prazo.

O volume de vendas em 1997 foi de cerca de oitenta mil contos e, em 1998, de cerca de setenta e sete mil contos, sendo-nos referida a verificação de flutuações quantitativas de

produção ao longo do ano, resultante, na opinião dos responsáveis da empresa, do facto de os produzidos não serem bens de primeira necessidade.

Em matéria de clientes, sobressaem comerciantes grossistas e armazenistas e alguma penetração em grandes superfícies (hipermercados). Têm vários clientes espanhóis e alguns, (poucos), num ou noutro país árabe. Reconhecem no entanto que, em 1998 e 1999, produziram essencialmente para o mercado nacional.

Desconhecem, porém, a posição da empresa face à concorrência regional, nacional ou internacional.

No que respeita à sua inserção em associações empresariais, estiveram na origem de uma pequena associação de profissionais do sector, sediada em Leiria.

Pelo que observámos (até finais de 1999) e foi confirmado pelos próprios, o objectivo estratégico da empresa gorou-se, por dificuldades financeiras resultantes da rejeição de uma candidatura apresentada no âmbito do primeiro *S.A.J.E.* (Sistema de Apoios a Jovens Empresários) o que provocou, por um lado, carência de pessoal qualificado, designadamente, latoeiros e polidores, por impossibilidade de pagarem remunerações superiores aos mínimos legalmente impostos e, por outro lado, a impossibilidade da sua implantação no mercado internacional e a suspensão do processo de certificação da empresa, que haviam iniciado.

Tal facto, conforme foi expressamente reconhecido pelos gerentes, teve repercussões nas condições de trabalho e nas relações sociais na empresa e foi por nós tido em consideração ao longo de todas as etapas deste estudo uma vez que, o “trabalho concreto” (o trabalho tal como pode ser observado na situação de trabalho) é revelador do estado e das estratégias da empresa, pelo que e em consequência, a elaboração de um diagnóstico adequado implica, sempre, que o “trabalho concreto” seja situado relativamente ao significado preciso que assume na história da empresa e no quadro da sua estratégia de mercado (“trabalho abstracto”).

Sob o ponto de vista orgânico, a empresa assenta numa estrutura informal, de relação directa patrões - trabalhadores, sem chefias intermédias nem departamentos. Laboram em horário diurno fixo, distribuído por dois períodos: 8,30h-12,30h; 13,30h-17,30h, perfazendo um horário de 40 horas semanais. Não estão previstas pausas e o controle do horário de trabalho é igualmente informal, por mera observação dos gerentes.

#### **6.3.1.1.3. Dimensão social**

A empresa iniciou a sua actividade com um universo de 17 trabalhadores na produção e dois gerentes.

Em fins de 1998 o número de trabalhadores na produção era de 13 e, em Junho de 1999, de 10.

O nosso estudo incidiu sobre doze trabalhadores e terminou com dez.

Os recursos humanos da empresa distribuem-se e caracterizam-se da seguinte forma:

**Sócios:** um jovem com o nono ano de escolaridade incompleto, 20 anos de idade, filho de um dos gerentes, trabalhando em part-time no escritório e não tendo qualquer contacto com os operadores;

Uma jovem de 23 anos, a frequentar o último ano do curso superior de Relações Internacionais, filha do outro gerente, trabalhando também em part-time no escritório, sem contacto com os operadores.

**Gerentes/patrões:** dois irmãos na faixa etária dos quarenta anos, sendo o mais velho responsável pela área administrativa e com presença mais assídua na empresa e o mais novo (pai do rapaz), responsável pela produção e parte comercial (contactos com clientes, entrega de mercadoria, presença em feiras internacionais, etc.).

**Operadores:** 12 homens e uma mulher, sendo esta cónjuge do gerente comercial e mãe do jovem.

O polidor não integrava os quadros da empresa, estando lá colocado pelo IEFP, como desempregado à experiência e permaneceu pouco tempo porque andava regularmente alcoolizado. Esta a razão que nos impossibilitou de o considerar no nosso estudo.

Do universo de operadores analisado (doze), 8,3% estão na faixa etária dos 60 anos de idade; 16,6% nos 50; **41,6% nos 40**; 25% nos 30; e 8,3% nos 20.

O seu nível de escolaridade é baixo, tendo 16,6% seis anos de escolaridade; 8,3% cinco anos; **58% quatro anos**; e 16,6% três anos.

Por outro lado, **33% iniciaram a actividade profissional aos dez anos de idade**; 8,3% aos doze; 16% aos treze e 16% aos 16.

A média de antiguidade no sector é de vinte e dois anos e, na função, é de dezanove anos.

Todos os trabalhadores têm nacionalidade portuguesa, estão vinculados por contrato a tempo completo e sem prazo, laborando desde o início da actividade da empresa, tendo dez transitado da empresa anterior.

Os salários praticados são os mínimos estabelecidos no Contrato Colectivo de Trabalho do sector, rondando em 1998 e 1999, uma média de 82.000\$00 ilíquidos.

No que respeita à organização do tempo de trabalho e como atrás referimos, laboram em período diurno e fixo, 40 horas por semana, distribuídas de Segunda a Sexta-feira, oito horas por dia. Raramente fazem trabalho extraordinário mas, quando tal se revela necessário, só o fazem se querem o que, segundo a informação recolhida, raramente sucede.

Como não estão previstas pausas, comem quando lhes apetece, na própria banca e enquanto trabalham, com as mãos sujas dos produtos e materiais que manipulam e, os que fumam, fazem-no durante todo o processo produtivo.

A respectiva banca de trabalho só é limpa à Sexta-Feira, acumulando-se o lixo e desperdício pelas mesas e corredores. Apenas os montadores conservam o seu espaço diariamente limpo.

Com excepção do elemento feminino, trabalham oito horas em pé, sem qualquer apoio para os pés, havendo dois ou três que, no uso de alguns equipamentos, se sentam o tempo estritamente necessário à execução da respectiva tarefa.

Nenhum dos trabalhadores beneficiou alguma vez de formação profissional tendo todos eles aprendido a “arte” treinando e corrigindo.

Saliente-se também que nenhum deles está sindicalizado, embora alguns o tivessem estado no passado.

Quando questionados sobre o porquê da não sindicalização, unanimemente responderam: “isso não interessa para nada”.

Por último e no que concerne a acidentes de trabalho, ocorreram três desde o início de laboração da fábrica, dois deles resultantes de penetração de limalhas na vista e um de entalamento todavia, sem consequências graves.

#### **6.3.1.1.4. Dimensão técnica e organização do processo produtivo**

O processo produtivo desenvolve-se de acordo com o diagrama de fabrico em anexo (fig. 2), podendo sintetizar-se da seguinte forma: a primeira fase é a encomenda da matéria - prima (latão e outras) e de alguns artigos, nomeadamente, fundidos, electrificações, plásticos e produtos químicos para banhos e vernizes.

As matérias primas de base são então maquinadas, isto é, sujeitas a operações de corte, conformação, torneamento etc. e, de seguida, são os diversos componentes montados e sujeitos a operações de acabamento de superfície, designadamente, douragem e polimento.

Por fim, procede-se à montagem dos produzidos, sua electrificação, controle de qualidade, embalagem e expedição.

Em consequência, os postos de trabalho distribuem-se numericamente pelas seguintes funções e categorias profissionais: *Latoeiro* - (4); *Soldador* - (2); *Repuxador* - (1); *Torneiro* - (1); *Polidor* - (1); *Operador Químico de Banhos* - (1); *Montador* - (3).

O espaciograma aparenta um grande armazém adaptado. À esquerda da porta principal é o escritório, à direita uma pequena sala de reuniões contígua a uma outra, maior, que funciona como *show-room*.

Na área de entrada há ainda um quarto de banho para utilização dos gerentes, sócios, mulher do gerente e visitas.

Uma outra porta separa e dá acesso ao sector de produção, composto por uma ampla nave central em *open space* onde estão distribuídas as bancas e equipamento de trabalho, armários, bidões, caixas, enfim múltiplo e diverso material e mesas.

Ao fundo da nave central é a zona de polimento, separada por divisórias de vidro.

Também ao fundo da nave há uma porta à direita, que dá acesso a uma nave mais estreita onde está a galvanoplastia (cromagem), a cabina de pintura e envernizamento, os bidões dos produtos químicos, os quartos de banho, os vestiários e uma pequeníssima sala pouco limpa e cheia de humidade, onde alguns às vezes comem e outros por vezes jogam às cartas, no intervalo de almoço.

As imagens que se seguem dão uma ideia do interior do espaço onde decorre a produção.



Imagem n.º1



Imagem n.º2

A meio da nave e ao lado esquerdo, há uma outra porta que dá acesso ao armazém de stocks, que, visto do exterior equivale à garagem do imóvel, local onde embalam os

produzidos antes de seguirem para os clientes. É por esta porta que os trabalhadores entram e saem.

As duas imagens que apresentamos a seguir permitem visualizar melhor o aspecto exterior da empresa. A imagem nº3 mostra-nos a inserção urbanística da fábrica, bem no meio de uma zona residencial, enquanto a imagem nº4 nos permite localizar as portas de entrada quer dos trabalhadores (onde se vê o carro amarelo), quer a dos responsáveis da empresa e visitas, vendo-se desde logo as janelas do escritório, à esquerda da porta principal.



Imagem nº3

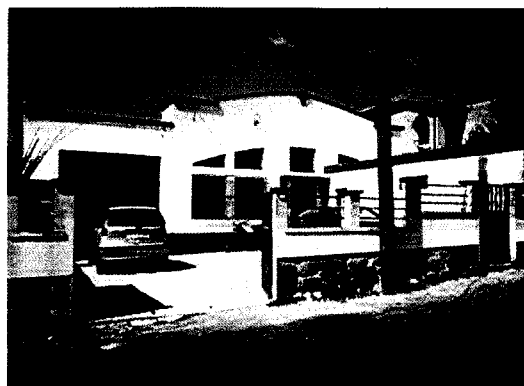


Imagem nº4

Os equipamentos são mecânicos e eléctricos constituídos por: 1) máquina de furar radial; 2) balancés mecânicos (estampar e corte); 3) polidoras manuais com extracção de pó; 4) serra de corte eléctrica; 5) torno de peito (repuxador); 6) torno semi-automático (torno de revolver); 7) máquina de fazer cadeado; 8) esmeriladora; 9) banca de soldadura; 10) banhos de galvanoplastia; 11) cabina de pintura e envernizamento (pistola e cortina de água).

Têm ainda uma ETAR para tratamento de águas residuais que vão para o colector público. Está na zona dos banhos químicos.

A organização do trabalho é do tipo Taylorista, com acentuada divisão de tarefas, repetitivas e monótonas, estando-se perante uma actividade de mão de obra intensiva.

O número de máquinas por trabalhador é variável, sobretudo ao nível dos latoeiros. Os montadores, repuxador, torneiro, polidor e operador de banhos estão exclusivamente afectos ao seu posto de trabalho.

Por outro lado, verificou-se que só os latoeiros e soldadores praticam polivalência, quando necessário, porque são trabalhadores conhecedores de diversas tarefas do processo produtivo.

Como não há hierarquias intermédias, as tarefas de cada dia são determinadas pelos gerentes que escrevem num papel e para cada um, o número e o tipo de peças a produzir e/ou acabar.

Não há controle de quantidade de produção porque, como referiu o gerente administrativo, *“fazem sempre mais produto do que é preciso para garantir que as encomendas estão prontas dentro dos prazos. Está a ver aquelas caixas? É tudo produção para stock. Assim é melhor”*.

O controle de qualidade é feito pelos próprios trabalhadores à medida que as peças lhes passam pelas mãos. O controle final compete aos montadores.

Em síntese, no final desta etapa de caracterização geral da empresa, a diversidade de sinais reveladores da possibilidade de opção de diferentes caminhos na prossecução da investigação e acção eram tais que nos assaltou a dúvida e a inquietação.

Dúvida e inquietação agravadas pelo facto de, apesar da referida diversidade, as questões relacionais aparentarem sobrepor-se às demais.

### **6.3.2. IIª etapa - Análise da actividade de trabalho**

Estabelecida a empatia e confiança necessárias entre a investigadora e os diferentes actores da empresa, conhecida a dinâmica do funcionamento do sistema e constatados já alguns fenómenos a exigir uma análise mais apurada para acedermos às “existências



insuspeitas por detrás da fachada” (Faverge In Grisez, 1982), designadamente nas áreas da segurança, higiene e saúde, relações sociais e organização do processo produtivo, planeámos e calendarizámos uma segunda etapa a desenvolver até 31/03/99.

A nossa preocupação era, agora, alargar progressivamente o campo de investigação, procurando interpretar os fenómenos constatados, buscando a sua génese. Nesta perspectiva, desenvolvemos novas pesquisas, socorrendo-nos de observações sistemáticas da situação de trabalho, análise e registo de verbalizações, entrevistas e questionários, procurando estabelecer as ligações entre os constrangimentos sentidos pelos operários na sua situação de trabalho e os efeitos destes na sua saúde e na produção.

Prosseguimos, pois, na análise do trabalho real ou actividade, isto é, na análise do trabalho efectivamente concretizado por cada trabalhador no desempenho da sua função, enquanto confronto permanente entre as suas características individuais e o quadro formal, pré-definido, da sua situação de trabalho.

Procurámos, deste modo, aceder ao “modelo íntimo” de cada trabalhador, tanto mais que, como acentua Dejours (1995, p.43), «”o real do trabalho” é uma dimensão essencial à inteligibilidade dos comportamentos e das condutas humanas em situação concreta».

Todavia, não descurámos a importância da implicação da entidade patronal no conhecimento e compreensão de todos os elementos e determinantes que influenciam a situação de trabalho pelo que, iniciámos esta segunda etapa com uma reunião com os gerentes da empresa, a quem demos nota dos até ali adquiridos, propondo-lhes que realizassem uma Auto-Auditoria sobre saúde e segurança no trabalho, com base na versão portuguesa, adaptada e traduzida pelo IDICT, do manual para o efeito elaborado pela Comissão das Comunidades Europeias a partir da Directiva-Quadro 89/391/CEE, o que foi por eles aceite.

Trata-se de um instrumento dirigido a gestores de PME, propondo-lhes um vasto questionário de auto-avaliação de algumas características da gestão da empresa, servindo de apoio para a tomada de decisões adequadas relativas à organização da segurança e saúde no local de trabalho.

Entretanto e paralelamente, prosseguimos na abordagem das situações de trabalho, multiplicando as observações, no âmbito de um diálogo-questionamento com os trabalhadores, com o objectivo de facilitar e desenvolver a descoberta, pelos próprios, das características implícitas da sua actividade de trabalho, das suas determinantes próximas e das suas consequências sobre a saúde.

A insistência no recurso a verbalizações é fundamental, uma vez que, em muitos casos, é a única forma de se ter acesso à componente cognitiva e não observável no trabalho (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen, 1991). Na verdade e como refere Karnas (1987), a observação só nos dá elementos sobre o comportamento observável do sujeito. Ora, a análise do trabalho, no quadro teórico desta metodologia de investigação/acção, implica, necessariamente, que a técnica observacional seja complementada com a verbalização, corporizada ou não em entrevista, para que se possa precisar o problema analisado e obter hipóteses sobre a actividade.

Nessa perspectiva, realizámos também uma entrevista exploratória com cada um dos trabalhadores, tendo por guião eixos temáticos e formulações retirados do inquérito ESTEV (1990, anexo III).

O objectivo da entrevista foi a caracterização da amostra, para conhecermos a inserção profissional, familiar e social de cada um dos operadores bem como a sua opinião sobre formação profissional, segurança, higiene e saúde no trabalho, o nível de consciência dos riscos da função e do processo produtivo em que estão inseridos e as respectivas representações sobre as relações sociais na empresa.

Da experiência colhida, constatámos que a entrevista é um instrumento essencial, porque se traduz num momento de privacidade e intimidade entre o investigador e o trabalhador, o que permite que este explice as suas opiniões e sentimentos sem constrangimentos de olhares ou de escutas por parte dos colegas e o faça também sem receio de prejudicar a execução da tarefa, uma vez que está num espaço distinto do posto de trabalho, devidamente autorizado e sem pressões de tempo.

Em consequência e em nossa opinião, a entrevista, nos moldes em que a fizemos, só deve realizar-se quando o investigador sentir, da parte dos trabalhadores, confiança e à-vontade.

Posteriormente e face à análise dos dados até aí recolhidos, foi-lhes proposto que respondessem, em casa e no prazo de quatro dias que, propositadamente, abrangia um fim-de-semana, a seis pequenos questionários retirados de uma publicação da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, (1995), dirigida às PME e incidindo sobre os seguintes eixos temáticos: i) conteúdo das tarefas; ii) condições de trabalho; iii) condições de emprego; ii) relações sociais no trabalho; iii) stress no local de trabalho; iv) saúde individual (anexo IV).

Com estes questionários pretendemos colmatar dúvidas resultantes do que nos pareceu ter ficado implícito em algumas respostas e “não respostas” a questões suscitadas na entrevista, comparando o verbalizado nesta com o registado nas quadrículas dos questionários, aqui numa relação solitária com o lápis e o papel ou, eventualmente, numa partilha de opiniões e esclarecimentos com membros do agregado familiar.

Já então no mês de Março, apercebemo-nos que, mentalmente, íamos desenhando um pré-diagnóstico sem, todavia, termos ainda organizado toda a informação recolhida. Atento o sentido que aquele tomava e dada a estreita relação que fomos mantendo com o médico do trabalho que, desde o início, se disponibilizou a colaborar com o objectivo deste estudo, sugeriu-se-lhe a repetição de alguns exames médicos aos trabalhadores, designadamente, os exames audiométrico e respiratório, para comparação com os que lhes havia feito quando do início da actividade da empresa.

Terminada esta etapa, as informações recolhidas foram então organizadas, de modo a produzirem uma coerência entre os diferentes componentes da situação de trabalho, por forma a podermos elaborar hipóteses, afunilar interesses e, eventualmente, diversificar interlocutores (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen, 1991).

Procedeu-se, pois, à organização, análise e avaliação dos dados recolhidos, para formulação de um pré-diagnóstico, prosseguindo-se, numa 3ª etapa, à restituição e validação dos resultados da análise do trabalho efectuada.

#### **6.3.2.1. Organização e análise dos dados recolhidos:**

##### **6.3.2.1.1. Segurança, Higiene e Saúde**

Nesta área a empresa tem uma avença com uma empresa prestadora de serviços técnicos de segurança e medicina do trabalho. Os gerentes, na entrevista e conversas que com eles fomos tendo, fizeram questão de salientar que *“recorrem a estes serviços apenas porque e na medida em que são obrigados por lei.”*

Uma vez por ano é feita uma triagem aos trabalhadores sendo que, em 1997, foram efectuadas audiometrias e exames respiratórios.

Nesse mesmo ano, para além das fichas médicas referentes a cada um dos trabalhadores, foi também enviado à empresa um relatório com diversas recomendações, face às situações críticas encontradas.

A técnica de segurança fez também um levantamento das condições de trabalho e equipamentos, tendo remetido relatório complementar, à empresa, em Novembro de 1998.

Fruto do acompanhamento e colaboração tanto do médico do trabalho como da técnica de segurança, foram repetidos os exames médicos e concluído o trabalho da técnica com

a elaboração de uma ficha de prevenção e segurança para cada posto de trabalho e para cada equipamento (anexo V).

Da análise dos dados recolhidos e dos relatórios apresentados, conclui-se que os riscos mais significativos, presentes nesta empresa, são: lesões auditivas (ruído); inalação de poeiras; aspiração de fumos e gases; manipulação e inalação de produtos químicos; risco de incêndio; risco de corte; de entalamento e de projecção de limalhas.

Outros riscos presentes decorrem das posturas, da falta de higiene na manipulação de alimentos enquanto trabalham e nas instalações sanitárias.

No que se refere à evolução da saúde dos trabalhadores, constatámos que há sete com surdez profissional, sendo uma bilateral acentuada; três com testes respiratórios agravados, um com problemas de alcoolismo e um com uma deformação nos pés, com recomendação médica de poder sentar-se regularmente, o que não lhe é permitido.

Quanto às recomendações feitas à empresa em Outubro de 1997, quer pelo relatório do médico quer pelo da técnica de segurança, posteriormente complementado, os gerentes ignoraram-nas, tendo-se limitado a comprar óculos, luvas e máscaras sem qualquer critério, quer antropométrico quer de posto de trabalho e colocaram esse material num armário, dizendo aos trabalhadores que, quando quisessem, usassem.

Ao operador de banhos deram avental, luvas e botas porque este o pediu, dada a sua experiência no sector e os graves problemas de saúde que já tem.

Não deram conhecimento aos trabalhadores da apreciação médica efectuada, não os informaram dos riscos presentes, limitando-se a arquivar no escritório os relatórios e fichas de avaliação médica.

Os próprios gerentes, quando colaboram na produção e fazem-no com alguma frequência, quer dentro do horário normal de trabalho, quer após este, não se protegem minimamente.

Aos dados colhidos nesta área particular da vida da empresa há ainda a acrescentar os que decorrem do balanço geral da “auto-auditoria sobre segurança e saúde no local de trabalho” dirigida às PME que, como atrás referimos, os gerentes aceitaram efectuar.

Da avaliação dos pontos fortes e fracos de cada capítulo resultou que, num total de 74 questões aplicáveis à empresa, foi considerada a existência de **70 pontos fracos e 4 pontos fortes**, reportando-se estes últimos à iluminação, aos riscos eléctricos e de incêndio.

A avaliação final, por funções (de acordo com as directrizes constantes do respectivo manual), deu um resultado cuja apreciação diz expressamente “*a situação é crítica. Há que realizar, tão rapidamente quanto possível, uma profunda avaliação desta área*” (anexo VI).

#### **6.3.2.1.2. Caracterização dos recursos humanos - inserção profissional, social e familiar**

A complementar o que sobre este item dissemos no âmbito da “dimensão social da empresa”, apresentamos aqui a informação resultante da entrevista e dos questionários, remetendo-se para a fig.3, em anexo, a respectiva representação gráfica.

Os operadores são todos casados, apenas um não tem filhos e residem, à excepção de um, nas imediações da empresa.

A maioria desloca-se a pé para o trabalho e consome dez minutos numa ida e volta, o que lhes permite ir a casa almoçar.

Fazem uma média de quatro refeições diárias e dormem, em média, 7,6 horas por dia.

O seu quotidiano circunscreve-se, basicamente, ao ciclo “casa-trabalho, trabalho-casa”, com uma passagem pelo café e um olhar pelo jornal.

Poucos são os que têm hábitos de leitura para além do jornal e, neste, a maioria diz ler apenas os títulos, os anúncios e um ou outro tema mais apelativo, como crimes e futebol.

Os fins de semana “são para a família” (expressão comum) e para as tarefas domésticas. Futebol, cinema ou outras distrações fora de casa, são raramente mencionadas.

A televisão, designadamente novelas e programas de entretenimento como o “*big show sic*” e “*as lições do menino Tonecas*” são os maioritariamente eleitos para ocupação do tempo de lazer e ócio.

Inquiridos sobre a sua saúde física e psíquica, a maioria considera-se saudável. Os sintomas de dor ou de mal-estar atribuem-nos “à vida” ou “à idade”, mesmo quando ainda na faixa etária dos 30 ou 40 anos.

Por último, apesar das queixas e mágoas quanto ao que designam por “mau ambiente de trabalho” (“cada um por si” e “os patrões não querem saber”), quando confrontados com questões sobre o seu relacionamento directo com os patrões e com os colegas, a resposta da maioria é “bom”.

#### **6.3.2.1.3. expressão individual das representações da situação de trabalho**

Os registos das verbalizações espontâneas e provocadas, no sentido da auto-análise da respectiva situação de trabalho, que desenvolvemos nos seis primeiros meses do estudo, permitiram-nos verificar que, na generalidade, coincidiam com os resultados da análise do assinalado nos diferentes eixos temáticos dos questionários, tendo estes permitido a elaboração de uma síntese geral dos principais constrangimentos da situação global de trabalho em que nos inserimos e das suas consequências para o bem-estar geral dos trabalhadores e para a produção.

Apresentamos, de seguida, o maioritariamente manifestado, particularizando alguns exemplos de singularidade de expressão individual das representações da situação de trabalho, tendo em conta as suas diferentes componentes:

### ⇒ Descrição e explicação do trabalho

*“Então... vem a matéria prima.. latão, alumínio, ferro, cobre... vêm chapas de 2 metros quadrados ou em rolo. Corto à medida que preciso».*

- Sim, mas que peças é que executa?

*“Faço muitas coisas. O patrão é que diz o que quer e quantas quer. Olhe, faço plafonds, aros...”*

- Vá, faça de conta que quero aprender a sua arte. Já me disse que corta a matéria-prima à medida e depois? o que faz, como faz e que ferramentas usa?

*“Uso aqui estes ferros de repuxar. Este é o ferro de gancho, este o de alisar e esta é a compressa turquês. Uso o sebo, a máquina de torno e a boneca... ah... esta banca de cortar rodas também faz parte. Quer ver, vou agora repuxar esta bolacha, quer ver?”*

- Diga-me primeiro o que é a boneca e a bolacha senão não entendo nada!

*“(risos) Eu é que lhe chamo assim. A boneca fui eu que fiz... é a peça com que dou sebo aos cantos das peças que vou repuxar. Bolacha, então não acha que esta roda de latão parece uma bolacha? Vai ver, depois de pronta fica um cone daqueles de colocar o fio do candeeiro no tecto, sabe?”*

*“...repuxo, agora dou sebo aqui com a boneca... volto a repuxar com o ferro de alisar...quando as fizer todas (hoje o patrão mandou fazer 75), lixo-as para tirar a rebarba. (...) Está a ver esta peça redonda na máquina? É a esfera... é para sangrar a peça.”*

*“E pronto, já está feita. É assim, cortar, repuxar, rebarbar. Aprendeu? Quer experimentar?”.*

*“Faço aros. Vou à barra, corto à medida e viro ali na calandra”.*

- O que quer dizer “virar”?

*“É fazer um arco à medida. Está a ver este aqui? É assim...mas também faço saias».*

- Saias?

*“Sim, vou ali à barra, corto à medida, furo no balancé conforme o molde e depois enrolo à medida na calandra. Depois vai para a soldadura...lixar...já são os meus colegas ali que fazem”.*

*“Faço tudo menos cromagem, pintura e polimentos”.*

*“Vou ao rolo de chapa ou à bobine de latão e corto à medida ... entra no balancé e sai duas partes do aro. Corto à medida e é furado noutra balancé. Depois vou aquele balancé ali (aponta) e dá forma para estampar. Vai à calandra virar e fica em forma de aro. Depois mando para o soldador. Também furo*



*florões que foram feitos pelo repuxador. Depois vão para o polidor. Chego a estar horas a furar florões”.*

- Como é que sabe onde deve fazer os furos?

*“Ponho um florão já furado sobre o que quero furar... marco com um prego nos sítios onde vou ter de furar... é preciso muita vista e acertar”.*

*“Rebarbar tubos, pintar, dar verdete...”*

*“Faço várias coisas. Ajudo em todas as bancas. Também me mandam para a cromagem e para a pintura, mas gosto mais da cromagem”.*

*“Faço tudo o que é preciso. Mas, como montadora monto as pedras nas saias”.*

- Pode-me explicar o que é que isso quer dizer?

*“É o que estou a fazer agora... ponho cristais nos aros dos candeeiros”.*

*“Tá a ver? O molde não está perfeito mas a gente desenrasca-se “*

- O que é que está a soldar?

*“São castanhas”*

- O que são castanhas?

*“São peças para fazer candeeiros”*

- Não percebi nada. Que peças e para que candeeiros?

*“Aqueles ali, vê aquele pendurado no tecto? São os centros para segurar...”*

### **⇒Formação/Aprendizagem**

*“Aprendi noutra fábrica de candeeiros.”*

*“Para aprender é preciso gostar da arte. Hoje gosta-se mais do dinheiro do que da arte. Estar aberto a aprender todos dias... saber adaptar os equipamentos às necessidades... olhe, ter inteligência”!*

*“Aprendi com o encarregado na fábrica”.*

*“Depende da capacidade”.*

*“Aprendi com os mais experientes... não tive dificuldades”.*

*“Aprendi sozinha. Sei tudo de cor. Quando me esqueço da sequência ou do tamanho, tenho de ver fotografias dos modelos dos candeeiros”.*

### **⇒Relações entre o trabalho e a saúde**

*“Esta arte esforça o braço e o peito do lado direito. Está a ver a força que faço? Fico com nódoas negras e o corpo às vezes vibra ...”*

*“Fisicamente acho que sou saudável. Só tenho problemas na coluna. Psiquicamente?! Não sei...não sei se sou psiquicamente saudável...sou muito nervoso...já andei em tratamento neurológico...acho-me imprevisível, às vezes tenho medo de mim próprio...”*

*“Esta função exige firmeza muscular. Não pode ser uma pessoa doente”.*

*“Aqui há muito barulho... ruído...mas para mim já não há nada a fazer(...) a média de idade é 60 ... já tenho 63... já é um prémio...mas, olhe, sinto-me melhor aqui do que a passar o fim de semana em casa”.*

*“às vezes sinto-me stressado. Quando o serviço corre mal...quando quero andar depressa e não consigo”.*

*“Quando estou cansado ou saturado, vou à casa de banho”.*

*“Custa muito oito horas em pé”.*

*“Esta arte exige muito esforço da vista e concentração. Às vezes quando saio daqui é como se tivesse estrelinhas nos olhos”.*

*“Há dias em que saio daqui com tonturas e dores de cabeça...não sei porquê...”*

*“Trabalho nisto desde os 10 anos. Agora uso avental, botas e luvas mas nunca usei máscara... tenho sinusite... respiro muito pela boca ... às vezes até tenho de usar a bomba para respirar. Não dá jeito usar a máscara. (...) o médico do trabalho observou-me mas não disse nada. Também já não vale a pena. Vou-me embora em breve. Já trabalhei muito”.*

*“Sinto necessidade e aceitava intervalos... e também é preciso higiene... segurança... já sofro dos brônquios” (encolhe os ombros e tira mais umas peças do tanque).*

*“Oh ... a gente tem de morrer algum dia ... já tenho o peito, a barriga, as costas e as pernas cheias de feridas... não tenho medo de morrer...”.*

*“ (...) a mim o que mais me custa é trabalhar as oito horas em pé. Precisava de pausas e de ter um banco para me sentar e apoiar de vez em quando porque já fiz duas operações a este pé ... o médico até fez um relatório e eu dei ao patrão mas não adiantou”.*

*“São muitos problemas... tenho muitas dores nas costas e nos braços. Acordo sempre muito cansada... mas tem de ser...”.*

- Estará bem sentada? A luz é suficiente?

*“Eu escolhi a mesa e o candeeiro. Cadeira... o patrão nunca me perguntou se esta cadeira é boa ... era o que havia...”.*

- O patrão? mas é o seu marido, o seu filho, o seu cunhado...

*“Aqui são os patrões. Não peço nada... além disso, trabalho desde os 10 anos e, até vir para esta fábrica nova, trabalhei sempre sentada num caixote... agora até tenho cadeira ... acha que me posso queixar?”.*

## **⇒Consciência dos riscos**

*“riscos, riscos....só o de cortar...mas eu uso estas luvas que são fortes. As dores e as vibrações eu acho que é da própria arte... não sei...”*

*“eles dão luvas, óculos e máscaras... a gente à vezes é que não liga muito”.*

*“A soldadura não é perigosa. É só preciso atenção”.*

*“Não tenho ideia. Não sei quando usar protecção”.*

*“Defendo-me ... guio-me pela experiência... são muitos anos”.*

*“Sei quais são os riscos da soldadura. Uso óculos daqueles ali”.*

*- mas não são óculos de soldadura...*

*“pois não. Por isso as limalhas saltam para os olhos na mesma. Há aí uns para soldar mas são muito grandes e pesados... não se aguentam (olha em volta)... nem sei onde estão ... estão por aí”.*

*“Não, não uso equipamento quando vou para a cromagem. Só há o que está lá. Mas também não quero... faz muito calor.(...) e na pintura também não... A máscara faz transpirar e se fecho a porta ainda pior”.*

*“Aqui no meu posto não corro riscos, mas na fábrica, sim, há riscos... explosão de uma garrafa de gás, um curto – circuito...”*

*“Tive dois acidentes noutra fábrica. Fiquei sem estes dois dedos. O seguro deu-me uma incapacidade de 13,3%. Tudo tem riscos mas agora menos do que já tive.(...) Usar luvas? Não fumar ? ...não adianta. Os acidentes resultam de avarias das máquinas e há outros que são imprevisíveis...a higiene somos nós que a fazemos. O próprio empregado é que tem que fazer a higiene no trabalho. Eu sei. Às vezes esqueço porque o trabalho não pode parar...”*

### **⇒Avaliação das condições de trabalho**

*“Prefiro não responder...estou há dois anos com esta empresa. Já fui motorista, já fui montador, agora estou como latoeiro... faço um pouco de tudo(...) gostava do que faço....despedi-me...vou-me embora no fim do mês...não me sinto bem aqui...sinto pressão psicológica... fui marcado por alguns colegas...”*

*“Esta empresa tem boas condições. Comparando com o que já passei, considero-a muito bem”.*

*“Não, não sou pressionado...! mas há serviços que não gosto de fazer e, por isso, gosto de os acabar depressa para poder fazer as tarefas de que gosto e, depois, com a pressa... às vezes corre mal...”*

*“O ambiente aqui é tenso. Há falta de diálogo”.*

*“Gostava de ter outro emprego para ganhar mais...”*

*“Olhe, minha senhora, estou com estes patrões há 14 anos. Conheço-os bem. Precisávamos de ter intervalos, pausas, como agora se diz, mas aqui não há ambiente para isso. Não há entendimento entre o pessoal... são falsos”.*

*“Gostaríamos que fosse melhor. Há falta de limpeza nos quartos de banho”.*

*“Oh! Cada um puxa para seu lado. Não há espírito de equipa... não estou para ser o mau da fita”.*

*“Aqui o pior são os quartos de banho. Não são limpos por isso estão sujos até ao cimo. Um nojo. Não há espírito de equipe nem diálogo com os patrões... a mim o que mais me custa é trabalhar as oito horas em pé”*

*“Sabe, sou muito cismado com a limpeza. Nunca vou embora sem arrumar e limpar tudo. Há-de reparar... mas os quartos de banho ... é um nojo ... a senhora Doutora já os foi ver? Nem vá! São uns porcos. Chego a aguentar até à hora de saída só para não ter de lá ir!”.*

*“Sou canhoto. Não há maçaricos para canhotos por isso fico com o braço muito cansado. Mas é um trabalho que gosto de fazer. Hoje vou soldar as oito horas ... há muito trabalho”.*

*“Gosto muito do que faço, por isso não sinto tanto o desgaste”.*

*“É uma rotina que dá cansaço na cabeça...”*

*“Ganhamos mal...acho que os patrões têm problemas de dinheiro...não sei o que é que nos vai acontecer...”*

*“No Inverno é um gelo, no Verão assamos”.*

*“Há sempre correntes de ar...mas dizem que não podem fazer nada...”*

*“Há dias em que não se aguenta o ruído. É quando aquela máquina ali está a funcionar...e também aquela do torneiro quando corta tubos. Até parece que faz de propósito...”*

*“Os patrões não nos dizem nada...não sabemos se gostam do nosso trabalho. Só vêm ter connosco quando precisam que demos horas à casa. É por isso que o pessoal depois diz que não...só aqueles dois ali, que gostam de dar graxa aos patrões é que vêm. Há-de reparar”.*

### **⇒Relação com o médico do trabalho**

*“Não sinto falta”.*

*“Igual a zero”.*

*“Não veio cá fazer nada”.*

*“Nem me lembro dele. Só me lembro que me mediu a tensão”.*

*“Quando preciso vou ao meu médico lá fora”.*

### **⇒Acidentes de trabalho**

À pergunta: “sofreu algum acidente de trabalho nesta empresa?”, todos responderam “Não”.

Compulsado o respectivo *dossier* no escritório, constatámos terem ocorrido três acidentes em 1997, com três operadores distintos, sem consequências graves mas que, mesmo assim, implicaram de três a sete dias de ausência por doença.

Confrontados com a situação, reagiram do seguinte modo:

#### **Operador n.º 7 – soldador – 41 anos**

*“eu, acidente? Não me lembro”!*

- então o senhor esteve sete dias de baixa e não se lembra? Foi em Abril de 1997. Ora pense lá...

*“ah! Isso não foi acidente...foi ali na máquina de cortar cadeado. O meu colega levantou a máquina mais depressa do que eu e entalei o dedo entre a máquina e a parede... está a ver? Oh, oh, isso não foi acidente. O médico da caixa é que quis que eu ficasse em casa”.*

- Diga-me cá, afinal o que é que é para si um acidente de trabalho?

*“então, é a gente ficar sem o dedo ou a mão, assim... com uma incapacidade que até se tem de ir para o seguro e tudo...”*

#### **Operador nº11 – latoeiro – 43 anos**

*“eu, acidente? Ó Joaquim, eu tive algum acidente de trabalho em 97? A senhora está a dizer que sim...não me lembro (risos)”.*

(...)

*“acidente...oh, só se foi quando estavas a rebarbar e te entrou limalha na vista...”*

*“isso? é isso que a senhora diz? isso não foi acidente...nem fui ao seguro nem nada!”*

- Não foi acidente? Então que é que o senhor lhe chama? E não deve ter sido tão simples assim porque esteve três dias de “baixa”.

*“não foi acidente... isso é normal... faz parte da arte... a gente a rebarbar salta sempre limalha...”*

- Porque é que não se protege com os óculos que o patrão vos deu?

*“não servem para nada. Entra limalha nas vistas na mesma...(risos) e não se vê nada com eles”.*

#### **Operador n.º 6, soldador, 32 anos**

- Então sempre sofreu um acidente de trabalho em 1997... o que foi?

*“eu? Não me lembro...”*

- Esteve três dias de “baixa” e não se lembra? Não me vai dizer também que não foi acidente ou que faz parte da arte?! Olhe, foi no dia 10 de Julho...

*“ah, já sei... entrou-me limalha no olho direito quando estava a afiar uma broca no esmeril. Mas não foi acidente (risos)”.*

- Então quando é que é acidente?

*“quando a gente fica sem uma mão, dedos ou cego. Eu só fui ao posto. Não foi nada”.*

- Porque é que não se protegeu com os óculos?

*“porque há pouca luz e não vejo nada com os óculos que são escuros. Quer ver?... as brocas são muito pequeninas e fininhas. Se usasse os óculos, como não via nada, partia a broca... o patrão chateava-se e eu tinha de pagar... era uma broca de 1,75, não é preciso óculos... quer experimentar? Ora ponha lá os óculos e diga se vê alguma coisa”.*

Experimentámos e, de facto, não se via nada porque se tratava de óculos de sol com lentes castanho escuro.

#### 6.3.2.1.4. Apreciação e conclusões destas duas etapas

A reacção destes trabalhadores acidentados indicou-nos como ainda está enraizada a ideia clássica de que o acidente é algo de “*natural*,” porque inerente ao processo de produção e só é valorizado quando causa danos irreversíveis. Ideia, aliás, que continua a prepassar os discursos do próprio poder político, uma vez que só vêm a público falar de “segurança” no trabalho quando ocorrem acidentes com mortos ou estropiados.

Sendo esta a mensagem aparentemente ainda cultivada pelos mais altos responsáveis, torna-se naturalmente mais difícil fazer evoluir as representações que dele têm os empregadores e trabalhadores com baixo nível de escolaridade e deficiente formação geral de base.

Este aspecto revelou-se de particular importância na preparação da intervenção formativa que, em colaboração com o médico do trabalho e a técnica de segurança, viemos a pôr em prática.

A análise e sistematização de todos estes dados, articulados com os que decorreram da entrevista e questionários, inseridos no quadro global resultante da Auto-Auditoria efectuada pelos gerentes, conduziu ao estabelecimento de relações aparentemente verosímeis entre a actividade de trabalho, certos constrangimentos manifestados e suas consequências para a saúde dos trabalhadores e para a produção, o que nos permitiu a formulação de um pré-diagnóstico mais consistente.

A formulação do pré-diagnóstico, isto é, “o enunciado provisório das relações entre certas condições da realização do trabalho, das características da actividade e dos resultados desta” (Guérin et al., 1991, p.168), pode ser mais ou menos explícita. Não se trata de formular um modelo explicativo que contém todos os determinantes do trabalho e componentes da actividade, mas destina-se a ser demonstrativo e reconhecido por todos os actores da empresa que para ele contribuíram.

Este conjunto de relações forneceram-nos pistas para explicações possíveis dos problemas detectados e orientação para futuras pesquisas - explicitação mais “fina” e precisa dos problemas colocados - e recolha de informações úteis para potenciais acções de mudança e transformação do trabalho, consubstanciadas na proposta de diagnóstico e transformação.

Na verdade, todos sabemos, por experiência própria, que as condições de execução do trabalho agem sobre as características pessoais de cada um e de modo diferente. Os seus efeitos sobre a maneira de realizar o trabalho são diversas e diferentes, tornando-a mais ou menos fácil e mais ou menos fatigante.

Neste contexto, as condições de trabalho conduzem a riscos para a saúde, nem sempre fáceis de evidenciar. Desde logo, porque os efeitos podem ser directos (o ruído intenso pode provocar surdez) ou indirectos (o trabalho nocturno favorece o aparecimento de doenças do sistema cardíaco originados pela desorganização dos ritmos biológicos); podem manifestar-se imediatamente (uma dor muscular provocada por um esforço violento) ou a médio/longo prazo, às vezes ao fim de vários anos (certas doenças cancerígenas por exposição continuada a produtos tóxicos); podem ser precisos e, por isso, bem identificados (surdez, bronquite, etc.) ou difusos e gerais (fadiga nervosa, dor de cabeça, tonturas...) além de que, se há certos efeitos já sobejamente conhecidos (efeitos dos ruídos, das tintas, das poeiras...), outros há que não são ainda facilmente reconhecidos (efeitos das pressões do ritmo e tempo de trabalho, da precariedade da relação laboral, da insegurança quanto ao futuro do posto de trabalho, etc.).

Seja como for, é indiscutível que, muito embora as relações entre as causas e os efeitos sejam complexas e múltiplas, as condições de trabalho, boas ou más, transformam o modo de encarar e realizar as tarefas e reflectem-se na vida pessoal, social e familiar de cada indivíduo.

Tendo presente esta complexa realidade, organizámos toda a informação recolhida, estruturando-a por situações-problema e suas possíveis causas, para procedermos,

depois, à sua restituição e validação junto de todos os actores da empresa - gerentes, trabalhadores, médico do trabalho e técnica de segurança.

### **Levantamento das possíveis causas dos problemas detectados:**

- **organização do trabalho**

Eminentemente *Taylorista* - trabalho demasiado segmentado, tarefas monótonas e repetitivas. Os operadores não podem determinar nem o ritmo nem o método do seu próprio trabalho.

Todavia, é-lhes exigido que pensem e decidam, quando confrontados com problemas na execução das tarefas sem que, para isso, lhes seja facilitado o contacto com os patrões ou com os colegas.

- **condições de trabalho**

Evidenciaram-se, na expressão da maioria, problemas de posturas; ruído; exposição a produtos tóxicos; grandes amplitudes térmicas; correntes de ar; ausência de pausas; equipamentos de protecção individual desajustados de algumas funções e inadequados às características individuais de alguns trabalhadores; falta de limpeza nos sanitários e insuficiente iluminação de alguns postos de trabalho.

Quatro trabalhadores salientaram também o facto de nunca lhes ter sido proporcionada formação profissional nem lhes terem sido dadas oportunidades de desenvolvimento de competências, vendo-se, assim, confinados ao conhecimento e experiência das tarefas do respectivo posto de trabalho.

A maioria dos constrangimentos evidenciados remeteu-nos para a problemática da concepção dos postos de trabalho, suscitando-nos a necessidade de voltar a questionar e analisar o processo de licenciamento da empresa.

Por outro lado, ajudou-nos a formular sugestões a apresentar quer ao médico quer à técnica de segurança, face aos relatórios existentes.



- **política social da empresa**

Aqui, os problemas detectados parecem emergir da ausência de diálogo e da insegurança relativamente ao futuro dos postos de trabalho.

Na base destes problemas a maioria alega, pela experiência colhida na anterior empresa dos mesmos padrões, poderem estar dificuldades financeiras que, no entanto, ao não serem partilhadas com os trabalhadores, acabam por gerar um ambiente de desconfiança inter-individual.

Todas estas variáveis interagem de forma múltipla e dinâmica pelo que, o investigador, ao fazer escolhas e formular recomendações, tem de ter em conta a inserção da parte no todo, no respeito pela cultura da organização e validade das recomendações, sob pena da rejeição destas ou da ineficácia da intervenção.

### **6.3.3. IIIª etapa - restituição e validação dos resultados da análise do trabalho**

Estes resultados, organizados de modo a produzir uma coerência entre os diferentes componentes da situação de trabalho, foram restituídos aos trabalhadores e restantes actores da empresa que para eles contribuíram, para se apurar se havia um reconhecimento ou se, porventura, havia elementos esquecidos, minimizados ou ampliados.

Era nossa intenção efectuar uma restituição colectiva contudo, não foi possível, por incompatibilidade de agenda dos gerentes e médico do trabalho. Assim e no que diz respeito aos trabalhadores, médico do trabalho e técnica de segurança, fizemo-lo individualmente.

Com os responsáveis da empresa, conseguimos acertar uma reunião com a presença de ambos os gerentes.

### **A) - trabalhadores**

O resultado das sessões com cada um dos trabalhadores revelou-se útil e gratificante, na medida em que foi um momento de reflexão sobre a actividade de cada um e o contexto global de trabalho em que estão inseridos, o que permitiu a identificação, por cada um deles, de factores que interferem no desempenho daquela e a elaboração de sugestões de melhoria e mudança.

A maioria reconheceu a necessidade e utilidade de uma intervenção formativa que incidisse essencialmente nas questões da segurança, higiene e saúde mas que também lhes permitisse discutir e reflectir colectivamente os outros aspectos críticos da vida interna da empresa. Por outro lado, acentuaram o desejo e vantagem na participação dos patrões.

Esta “restituição” permitiu ainda consolidar a relação de confiança entre observador e observado, elemento essencial para uma implicação e partilha mútuas, condição fundamental, associada a outras que temos vindo a explicitar, para o sucesso de qualquer intervenção.

Estávamos em fins de Abril de 1999, o universo de trabalhadores era já de 10 (o mais jovem despedira-se; o operador de banhos aposentara-se; o polidor fora “devolvido” ao IEFPP).

### **B) - gerentes**

A reunião com os dois gerentes foi cordial e útil na medida em que, logo à partida, reconheceram que nem tudo está como gostariam mas que tal resulta, sobretudo e pela sua parte, de dificuldades financeiras.

Todavia, o discurso de um e de outro, talvez pelos diferentes papéis que desempenham na gestão da empresa, revelou sentimentos e percepções que evidenciam, na sua génese, motivações assaz diferentes. Aliás, é curioso registar que um deles foi, enquanto trabalhador de produção, dirigente sindical, responsável pela negociação colectiva.

Deixamos aqui alguns testemunhos das suas verbalizações, por aquilo que evidenciam do perfil e do histórico de cada um deles.

Distingui-los-emos conforme tenham sido proferidos pelo gerente administrativo (ex-dirigente sindical), responsável pelas questões da gestão e administração interna da empresa ou pelo gerente comercial, responsável pelos contactos com clientes, fornecedores e presença em feiras internacionais, através do ICEP:

- Tendo em conta os vossos objectivos globais, porque é que nunca proporcionaram formação aos vossos trabalhadores?

**G.ADM.** - *“porque a oferta do mercado é uma burla”.*

- Porquê?

**G. ADM.** - *“porque está desajustada da realidade empresarial. É uma treta. Só querem é dinheiro.”*

- Mas podiam ter aproveitado os relatórios e recomendações do médico do trabalho e da técnica de segurança e pedir-lhes apoio nessas matérias ... vocês nem cumpriram as recomendações...

**G.ADM.** - *“cumprimos algumas ... as outras não interessa nada... já viu como eles deixam os sanitários? Aquilo é deles ... eles que limpem...comprámos óculos, luvas, máscaras de poeira... não ligam nenhuma. Só estragam”.*

- Como é que escolheram esse equipamento? As luvas são todas iguais e do mesmo tamanho, os óculos são óculos de sol, não dão para as funções deles, como é que quer que eles os utilizem?

**G. ADM.** - *“recorremos a uma empresa da especialidade, veio cá um vendedor e escolhi o mais barato. Depois, como eles não ligam nenhuma e, quando usam, estragam, passei a comprar luvas no AKI (hipermecado de artigos de jardinagem) porque servem na mesma e são mais baratas. Aventais para a cromagem pedi à minha sogra para fazer dois ou três. Serve na mesma”.*

**G. COM.** - *“Ó menina, os problemas estão na mentalidade dos trabalhadores. Em Espanha o operário quer que a empresa se torne mais rica. Aqui o que querem é o salário...em Espanha há mais disciplina. O trabalhador entra na fábrica é para trabalhar, não falam sobre futebol nem cinema. Em Portugal conversa-se em demasia. Aqui dentro também”.*

- Mas também não pode comparar o desenvolvimento de Espanha, o seu nível salarial e condições trabalho com os de Portugal!

**G. COM.** - *“estes aqui estão a ganhar quase todos 82.000\$00 ilíquidos. É a tabela. Em Portugal ganham mal mas não ganham mal se virmos isso em função da produtividade”.*

- Como é que pode afirmar que produzem pouco se são vocês que definem o que fazer e quanto fazer em cada dia? Tenho reparado que não param desde que entram até que saem. Acha que a produtividade depende apenas dos trabalhadores?

**G. COM.** - *"eu bem vejo o que fazem e como fazem. Até sei quanto tempo gastam por dia a fumar cigarros. Devia-se premiar quem trabalha mais e melhor. É preciso trabalhar mais horas. Em Valência trabalham uma média de 12h/dia."*

*(...) "quer outro exemplo de como é este pessoal?... quando um latoeiro pede ao soldador para lhe soldar uma peça, sabe o que é que o soldador lhe diz? "já mandas"? é assim."(...).*

*"Quando se pede a alguns para ficarem um bocado mais depois da hora, mesmo pagando a dobrar, a maioria responde "na minha hora não trabalho para ninguém". "É tudo muito fraco, a menina sabe lá".*

*- É preciso haver cooperação de ambos os lados... porque é que não corresponderam ao conselho do médico que operou o operador n.º 3 aos pés, que diz que ele precisa de trabalhar sentado de vez em quando? Não acham que há prejuízo em termos de produtividade quando há falta de bem estar físico?*

**G. ADM.** - *"se não pode trabalhar 4 horas seguidas em pé, que vá para a caixa porque é deficiente... então que peça a invalidez"!*

**G. COM.** - *"Ó menina, se eles já trabalham pouco em pé, se os deixássemos sentar, então é que eles não faziam nada..." (...)* *"é mais compensador encomendar certos serviços fora do que manter pessoal. Não vê o caso do polidor? Fomos buscá-lo ao IEF, está com subsídio de desemprego, claro, não quer trabalhar... faltava quase sempre... sabia que tinha o subsídio garantido... para quê trabalhar?"*

*- Alguns dos problemas constatados podiam ter sido evitados quando instalaram a fábrica ... as amplitudes térmicas, as correntes de ar, a iluminação de certas bancas, tanta coisa ... como é que foi o processo de licenciamento? Não houve vistoria?*

**G. ADM.** - *"Ó Doutora, então não sabe como é que funciona o Estado? Nós cumprimos as leis, as regras todas...se não cumprimos aplicam-nos sanções. Eles... o processo de licenciamento entrou na Direcção Regional da Economia dia 5 ou 6 de Junho de 96, estamos em Maio de 99, e ainda com o licenciamento provisório! No princípio pediram isto e aquilo, mais papel... a gente manda tudo o que pedem e eles, nada..."*

*Nunca cá veio ninguém. Mas também se vêem cá só para chatear, deixe-os lá estar!"*

*" (...) Gastámos um dinheirão com o projecto, com a ETAR, as máquinas. Fizemos tudo como diz a lei. Ninguém ajuda os pequenos. O Governo faz o discurso das PME mas depois só há dinheiro para os que já o têm e para os amigos. Não vê o que aconteceu ao projecto que apresentámos no SAJE. ... vá lá ver quem é que foi beneficiado. Sempre os mesmos."*

**G. COM.** - *"Trabalho desde os 10 anos e mesmo desde que sou patrão trabalho na produção muitas vezes...tínhamos a outra fábrica com menos condições. Investimos nesta para pôr tudo mais moderno e melhor...nós temos mercado o que não temos é dinheiro para nos expandirmos. A nossa margem de comercialização é alta para os Espanhóis por isso perdemos mercado...mas estamos agora a tentar produtos diferentes e já estamos a recuperar alguns clientes porque baixámos a margem de comercialização."*

*Mesmo assim, deixe-me dizer-lhe uma coisa: esta empresa, comparada com outras do mesmo sector, é um verdadeiro Rolls-Royce... está-se a rir? eu levo-a a visitar algumas aqui ao pé. É o que lhe digo. Pode escrever..."*

Ressalta deste excerto de conversa aquilo que anteriormente já dissemos: um diagnóstico bem elaborado implica sempre que o “trabalho concreto”, isto é, o trabalho tal como pode ser observado na situação de trabalho em estudo, seja sempre situado relativamente ao significado preciso que assume na história da empresa e no quadro da sua estratégia de mercado, aqui designado por “trabalho abstracto”.

Isto porque o trabalho concreto revela o estado e as estratégias da empresa de modo que, o ter em conta estas duas variáveis, de forma coesa e articulada, é mais um referencial para o sucesso deste tipo de investigação/acção.

Realce-se também que a frase mais repetida por ambos foi “cumprimos tudo o que a lei manda”, frase que servia sistematicamente para refutarem alguns dos problemas detectados.

A título de exemplo, como revelador da dificuldade de interpretação dos normativos legais e, do nosso ponto de vista, a merecer reflexão, apresentamos duas situações:

**insuficiente iluminação da banca do soldador** - retorquiram que, em matéria de iluminação, o relatório da técnica de segurança refere expressamente “a avaliação das condições de iluminação revelou valores dentro dos limites recomendados - fábrica: 300 Lux”.

Ora, a Lei é geral e abstracta, estabelece mínimos recomendáveis mas, a sua aplicação, não pode deixar de ter em conta as especificidades de cada situação de trabalho e as características do respectivo operador. Foi este aspecto essencial que faltou, nesta e noutras avaliações, por parte da técnica supra referida e ao qual se agarraram os gerentes para rejeitar algumas queixas dos trabalhadores e recomendações nossas.

O segundo exemplo reporta-se ao **espaço livre de passagem (corredores)**. A lei estipula 1,20m. Também aqui lhes foi dito pela técnica que a lei estava a ser cumprida. Contudo, verifica-se que esse espaço não está desobstruído, antes repleto de botijas de

gás, bidões com desperdícios cortantes e espalhados pelo chão, entre muitas outras coisas que, dada a sua localização (nas costas dos trabalhadores cujas bancas são viradas para as paredes), representam um perigo iminente e reduzem em quase 50% a margem de segurança desejável.

Esta reunião terminou com a abordagem da hipótese de realização de uma intervenção formativa sobre segurança, higiene e saúde, com a colaboração do médico do trabalho e da técnica de segurança, cujos contornos deixámos para fase posterior, quando terminássemos o estudo.

Encararam positivamente a hipótese apresentada referindo, no entanto e desde logo, que só a viabilizariam se ocorresse em horário pós-laboral, não coincidindo nunca com as Sextas-Feiras. Por outro lado, manifestaram-se indisponíveis para participar, acrescentando, também, que só acolheriam recomendações que não implicassem custos financeiros.

### **C) - médico do trabalho e técnica de segurança**

A estes dois actores, indirectamente implicados na empresa, demos conhecimento de todo o trabalho até ali desenvolvido, métodos e técnicas, resultados, hipóteses e dúvidas. Abordou-se igualmente a viabilidade de concepção de uma intervenção formativa, pluridisciplinar e participativa, na área da segurança, higiene e saúde, assente numa análise colectiva da actividade, com vista ao desenvolvimento e transformação das representações de trabalho.

Face à disponibilidade manifestada por ambos, o médico comprometeu-se a analisar e estruturar os dados relativos aos riscos presentes e seus efeitos sobre a saúde e, a técnica, a quem sensibilizámos para a importância do contacto com os trabalhadores para uma adequada interpretação e aplicação dos normativos legais, a rever questões como iluminação e ruído e a elaborar as fichas de segurança das máquinas e a carta de riscos.

#### 6.3.4. IVª etapa - elaboração do diagnóstico e apresentação de proposta de acção e transformação

A elaboração do diagnóstico implica um novo olhar sobre as dificuldades que rodeiam o trabalho do investigador e os problemas detectados, para os quais pretendemos formular recomendações e propostas de melhoria.

Sabíamos, já, que estávamos a trabalhar num contexto pouco fácil, senão mesmo difícil: por um lado, a entidade empregadora, apesar da cordialidade e abertura com que acolheu a nossa presença regular e prolongada na empresa, não se implicara no desenvolvimento deste trabalho ao nível desejado e útil, aparentando encará-lo quase como “uma oportunidade de estágio gratuito a uma recém licenciada”, por isso, sem consequências para a empresa. Por outro lado, não seria fácil encorajar *aqueles* trabalhadores para uma formação pós-laboral, quando já haviam salientado que “a sua hora” era sagrada e que não acreditavam que os “patrões” dessem alguma importância às suas queixas e observações.

Por último, mas não menos importante, não podíamos esquecer que, tanto o médico do trabalho como a técnica de segurança estavam, neste contexto, a prestar à investigadora um apoio e colaboração voluntário e gratuito, o que gerava alguns constrangimentos e um acréscimo de responsabilidade, na medida em que desejávamos que, no final deste trabalho, também eles reconhecessem que se tinham enriquecido.

Conscientes dos limites e condicionantes acabados de sintetizar, privilegiámos, nesta etapa que se estendeu por duas semanas, com deslocações quase diárias à empresa, observações muito específicas ao nível de determinados postos de trabalho, incentivando os operadores a uma percepção mais apurada da sua actividade e posto de trabalho, dos seus gestos e modos operatórios, do seu bem ou mal estar físico, causas aparentes ou reais, combinando-se com eles estratégias de avaliação individual.

Em suma, procurámos, num diálogo permanente com os operadores, estimulá-los à flexibilidade e concentração, isto é, à compreensão cada vez mais apurada da sua

actividade de trabalho, seus determinantes e consequências, com vista ao reforço da sua capacidade de acção na transformação das condições de trabalho.

Durante este período de tempo, a generalidade dos trabalhadores adoptou comportamentos demonstrativos de uma progressiva tomada de consciência dos factores que interferem no desempenho da própria actividade e também na dos colegas.

Por exemplo, fazer o gesto de ir acender um cigarro e não o concretizar, olhando para o colega do lado e sorrindo cúmplice; limpar o cinzeiro antes de sair; utilizar luvas e máscara em circunstâncias em que habitualmente não o faziam; olhar para as mãos ao pegar no pão ou na peça de fruta que tencionam comer; chamar a atenção de um colega para o ruído desta ou daquela máquina; referir uma dor ou tontura acrescentando “certamente não estou na posição correcta” ou “às tantas preciso de óculos”, enfim, sinais aparentemente menores mas indicadores do início da descoberta de *“um outro possível”*.

Paralelamente, porque o investigador não é neutro, nem na apreensão do problema ou problemas colocados, nem nas soluções que propõe, íamos consolidando a ideia de que o caminho a seguir era, na circunstância, o anteriormente sugerido - uma intervenção formativa de tipo “desenvolvimental”, que, partindo de uma auto-análise colectiva do trabalho, fizesse evoluir, transformar e enriquecer as representações dos trabalhadores sobre a sua actividade e consequências desta para a sua saúde e para a produção, pela confrontação de saberes e experiências.

Em articulação com os outros dois formadores concebemos, delineámos e calendarizámos a intervenção.



#### **6.3.4.1. Planificação e negociação da proposta de intervenção**

Na primeira semana de Junho apresentámos e negociámos com todos os actores da empresa a intervenção formativa em alternância, tendo por objecto a análise do trabalho, com particular incidência nas questões de segurança, higiene e saúde.

A participação na formação, quer em sala quer em posto de trabalho, é voluntária, como é fundamental neste tipo de intervenção.

Dos dez trabalhadores, a montadora, cônjuge de um dos gerentes, referiu que não deveria, por esse facto, participar. Ficámos reduzidos a 9 e, destes, o torneiro, de 63 anos, repetiu que iria apenas à 1ª sessão porque, para ele "já não valia a pena". Dos restantes, seis afirmaram ter imenso interesse e que só faltariam se algo da sua vida pessoal os impedisse. Os outros dois balbuciaram "vamos pensar".

Conciliando as condições colocadas pelos gerentes e a disponibilidades e interesses das partes em presença, acertou-se o dia 15 de Junho para a primeira sessão em sala. Ficou desde logo assente e aceite que a primeira e última sessões seriam vídeo-gravadas.

Neste contexto, foi aceite o seguinte plano, embora flexível:

- 11 sessões, oito em sala, às Terças, Quartas e Quintas-Feiras, a iniciar quinze minutos depois do horário de trabalho e com duração de uma hora, sendo a última dia 4 de Agosto, para avaliação colectiva da intervenção.
- Quanto às três sessões no posto de trabalho, o seu início e duração individual não ficou previamente definido, uma vez que dependeria dos exercícios a efectuar e do ritmo e necessidades dos participantes, pois seriam simultâneas com o acto produtivo.

### **6.3.5. Vª etapa - A intervenção - aprendizagem mútua pela descoberta acompanhada e participada**

Até aqui, este estudo ergonómico, pela dinâmica de que se reveste a sua metodologia e os princípios que o norteiam, procurou induzir os diferentes actores da empresa a um processo de aprendizagem individual em e pela análise do trabalho, como um *processo em construção* (Teiger et Frontini, 1996), com vista ao reforço da sua capacidade de acção na transformação das condições de trabalho.

Avaliados os resultados obtidos no âmbito desta proposta de *aprendizagem pela descoberta acompanhada* (Teiger et Laville, 1991) adaptada, naturalmente, às especificidades da situação de trabalho em que nos inserimos, fomos-nos apercebendo, até pelos exemplos atrás mencionados, que, aqui e ali, emergia, com maior ou menor evidência, uma outra representação do trabalho.

Contudo, se nos quedássemos por aqui, verificaríamos, pouco tempo depois, que pouco ou nada teria restado do esforço despendido. O reconhecimento de que a fase de reflexibilidade e centração (em que se procura que cada trabalhador compreenda cada vez melhor as suas actividades de trabalho, os seus determinantes e consequências) não estava ainda completamente conseguida, conduziu-nos a prolongá-la na intervenção formativa para, então, podermos orientar os participantes para o segundo nível desta dinâmica de aprendizagem - o nível de objectivação e descentração (em que se procura que cada trabalhador adquira uma capacidade de análise e compreensão do trabalho dos outros).

#### **Metodologia**

Nestas circunstâncias, concebeu-se uma intervenção de tipo "desenvolvimental", com momentos de formação "em sala" e "regressos" à situação de trabalho, com a realização de exercícios práticos em tempo real, que privilegiou a reflexão colectiva, participativa e pluridisciplinar sobre as situações - problema constatadas ao nível das condições de

trabalho, em sentido amplo, incidindo com particular ênfase na prevenção e protecção individual e colectiva dos riscos presentes.

Procurou-se deste modo fazer evoluir, transformar e enriquecer as representações dos operadores pela confrontação de saberes e experiências e contribuir para o aumento dos seus conhecimentos.

A este propósito, cumpre aqui realçar, como acentuam Vasconcelos, Lacomblez & Santos (1999), que, em formação, é importante distinguir o nível a que se está a trabalhar, porque, quando se fala de conhecimentos, estes podem ser discutidos, refutados, aumentados...até porque, como recordam Teiger et Laville (1991), “os conhecimentos são questões da percepção ou da experiência adquirida em circunstâncias e meios diversos e conservados em memória (...) São conscientes ou conscientizáveis. Enfim, são verificáveis, têm um carácter de objectividade, de verdade ou de falsidade, que reenvia a um critério de verificação. Podemos, por isso, emitir um julgamento sobre eles.”

Mas, quando se trata de representações, não é possível o seu questionamento, nem acumulação de modo sucessivo - «as representações não têm tanto a ver com a verdade, mas mais com a operatividade, isto é, a utilidade (...), as representações, por definição, não são boas nem más. Só podemos fazer evoluir as representações, transformá-las, enriquecê-las» (Teiger, 1994, In Vasconcelos, Lacomblez & Santos, 1999).

Por outro lado, na preparação e no desenrolar da acção de formação, os três formadores tiveram sempre em consideração as características dos participantes designadamente, o serem adultos, terem um baixo nível de escolaridade, trabalharem desde a infância ou adolescência e nunca terem beneficiado de qualquer formação.

Nesta perspectiva, a metodologia seguida procurou adaptar os seus métodos pedagógicos aos métodos de aprendizagem destes trabalhadores, recorrendo, para tal, aos princípios gerais subjacentes à tradição científica da corrente da Ergonomia que

temos vindo a privilegiar, princípios nos quais, como anteriormente demonstrámos, também se revê a recente disciplina Didáctica Profissional.

A preocupação central da formação foi, pois, conduzir os formandos à formalização de saberes e saberes-fazer adquiridos na prática profissional e favorecer, a partir destes e em articulação com eles, a adopção de novos pontos de vista sobre a situação de trabalho.

Em síntese, optámos por uma “formação pela e para a acção”, ou, como refere Leplat (1989, In Duarte, C.B.C., 1998, p.137), uma formação “pelos resultados da acção”, partindo de uma concepção da Ergonomia enquanto Ciência da Acção.<sup>15</sup>

### **Conteúdos**

Partindo das sinergias criadas pela análise do trabalho preliminar à formação, dos riscos presentes e das já visíveis consequências destes na saúde de alguns trabalhadores, este projecto pedagógico centrou-se no desenvolvimento da auto-análise e reflexão colectivas da actividade de trabalho no seu contexto técnico-organizacional e das suas consequências sobre os participantes, no que respeita ao desenvolvimento das competências, da segurança, da higiene e da saúde no trabalho, no seio de um diálogo permanente entre os formandos e entre estes e os formadores.

Para o efeito, adoptou-se um modelo flexível, que se foi adaptando às condições de que dispúnhamos e ao desenrolar da intervenção.

### **Material de apoio pedagógico**

Reduzidos a uma pequena sala e a um número de cadeiras insuficiente, caso tivessem participado todos os trabalhadores, utilizámos um cavalete com uma resma de folhas de papel onde se iam anotando os avanços e recuos de cada sessão, as dúvidas e questões suscitadas, tendo também servido para o médico desenhar e explicar alguns dos fenómenos decorrentes da exposição a determinados riscos.

---

<sup>15</sup> cf. pp.54-55 e pp.149-151.

Socorremo-nos igualmente de gravuras e desenhos de revistas e livros da especialidade; dos equipamentos de protecção individual existentes na empresa e, ainda, de um sonómetro e de vários exemplares de protectores auriculares; das fichas de avaliação médica de cada trabalhador; das fichas de segurança das máquinas e recorreremos ao vídeo na primeira e última sessões.

### **Avaliação**

A avaliação foi-se construindo progressiva e colectivamente, para permitir o acompanhamento da acção e assegurar a sua condução com os reajustamentos eventualmente necessários, tendo em conta os constrangimentos da situação em tempo real.<sup>16</sup>

#### **6.3.5.1. A acção de formação: conhecer, compreender, partilhar, transformar**

A formação desenrolou-se nas instalações da empresa, na sala em frente ao escritório que, para o efeito, nos foi disponibilizada, bem como no posto de trabalho de cada formando.

A frequência das sessões em sala foi genericamente regular, abrangendo, normalmente, 50% dos trabalhadores. Registe-se, contudo, que os trabalhadores que não quiseram participar nas sessões em sala participaram, no entanto e voluntariamente, nos exercícios práticos ao nível dos postos de trabalho.

O médico do trabalho e a técnica de segurança não estiveram presentes em todas as sessões, por indisponibilidade profissional, mas apenas naquelas em que tinham um papel mais activo, face ao conteúdo temático da sessão. A autora deste estudo e intervenção esteve, naturalmente, sempre presente.

---

<sup>16</sup> cf. 5.8., p.158.

**1ª sessão** - Em sala e vídeo-gravada, incidiu sobre a actividade de trabalho, condições em que é desenvolvida e consequências destas na saúde e bem estar dos operadores e teve a colaboração da técnica de segurança.

Participaram seis operadores: op. n.º 2, Montador; op. n.º 3, Montador; op. n.º 4, Latoeiro; op. n.º 5, Repuxador; op. n.º 6, Soldador e op. n.º 9, Torneiro. Estiveram ausentes quatro.

#### **Auto-análise e reflexão colectiva:**

Os operadores falaram livremente, partilhando a experiência e o sentir de cada um.

Nenhum deles conseguiu explicitar de modo organizado o que lhes era pedido, tendo-se todos direccionado para acesa discussão sobre a higiene dos sanitários que, segundo afirmaram, não eram limpos há três meses.

Ao fim de quinze minutos reorientou-se a sessão, sugerindo-se a formalização de hipóteses de solução a apresentar aos gerentes.

Os participantes elegeram a falta de higiene nos sanitários, as amplitudes térmicas, as correntes de ar e a falta de diálogo com os patrões como problemas principais, mostrando-se incrédulos sobre a possibilidade de mudança, uma vez que estes problemas não existiam na anterior empresa, com os mesmos patrões. A maioria inclinou-se a considerar que esta indiferença dos patrões face aos trabalhadores resulta de eventuais dificuldades financeiras.

Consideraram também ser útil fazer uma pausa de 10 minutos de manhã e outros 10 minutos de tarde, para "aliviar a cabeça e o corpo", porque lhes custa trabalhar tantas horas em pé e sem qualquer apoio. Todavia, mostraram-se indisponíveis para compensar os vinte minutos de que viessem a usufruir: *"Já tivemos esse direito na outra fábrica, porque é que aqui nos tiraram?"*

#### **Riscos assinalados:**

Com excepção dos riscos da galvanoplastia e do envernizamento, desvalorizaram os restantes riscos presentes, não só por se auto-considerarem atentos, mas também por

entenderem que fora da fábrica os riscos não são menores. Neste contexto, um deles chegou mesmo a dizer: *"ainda há dias disseram na televisão que Lisboa e o Porto são as cidades mais poluídas e perigosas. Afinal é tudo o mesmo... para quê a gente proteger-se no trabalho e depois lá fora estar igualmente sujeito? Porque é que hão-de ser só os patrões a ser obrigados a ter tudo para a protecção dos trabalhadores?"*

Logo de seguida o torneiro (63 anos) acrescentou: *"Fala-se agora muito do trabalho e da segurança no trabalho e do ruído no trabalho e, então, as discotecas? Alguém se preocupa? Isto é muito complicado... olhe, já estou tão habituado a esta cadência que onde me sinto mal é lá fora. Até no café me incomoda ouvir duas pessoas a conversar"*.

**2ª Sessão** - No dia seguinte a sessão foi orientada essencialmente pelo médico e participaram os mesmos seis operadores.

#### **Conteúdo e método:**

Identificou, de forma genérica, os riscos presentes (ruído, poeiras, fumos e gases, posturas, alimentação, e álcool) e os seus efeitos sobre a saúde, salientando que os abordaria detalhadamente nas sessões subsequentes.

Nesta, privilegiou a importância do fardamento neste contexto de trabalho; explicitou o conceito de acidente de trabalho e as implicações que dele decorrem para os trabalhadores e patrões; o perigo de fumar no envernizamento e referiu ainda os efeitos do contacto físico com ácido sulfúrico.

#### **Meios utilizados:**

Fez uma exposição dinâmica, complementada pela apresentação de imagens e elaboração de grafismos simples no quadro de folhas de papel que colocámos na sala, instrumentos que foram permitindo compreender e identificar, paulatinamente, os meios e modos de protecção colectiva e individual adequados.

À medida que se desenvolviam as diferentes questões os trabalhadores intervinham, questionando ou comentando.

**3ª Sessão** – Também em sala e, desta vez, com intervenção mais activa da técnica de segurança. Participaram apenas três trabalhadores (operadores n.º 2, n.º 4 e n.º 6). Não obstante, os outros três habituais justificaram previamente a necessidade de se ausentarem.

**Conteúdo e método:** Foram explicados os equipamentos utilizados no processo produtivo, identificados os respectivos riscos e explicitadas as medidas de protecção colectiva e individual pertinentes. Falou-se ainda de iluminação e arrumação.

Os trabalhadores participaram activamente, manifestando desejo de ter cópia das fichas de riscos e segurança dos equipamentos com que trabalham.

**4.ª Sessão** – Dividimos esta quarta sessão em sala em duas partes: reservámos a primeira meia-hora para a abordagem simples e descodificada da legislação respeitante ao ruído bem como dos princípios básicos da prevenção (D.L. n.º 441/91), salientando-se a responsabilidade dos trabalhadores na preservação da sua própria saúde.

Na segunda meia-hora, coube à técnica de segurança tratar o tema relativo à limpeza, conservação e duração de EPI'S., esclarecendo-se as dúvidas verbalizadas pelos operadores presentes - cinco dos operadores habituais (n.º 2, 3, 4, 5 e 6).

**5ª Sessão** – Primeira sessão no local de trabalho, durante o período da manhã, com a presença e orientação da técnica de segurança.

**Conteúdo, meios e método:**

Esta procedeu à análise de cada um dos equipamentos, com a participação activa do ou dos respectivos operadores-utilizadores, identificando os riscos e as medidas de protecção colectiva e individual. Efectuaram medições de ruído e observaram os EPI'S existentes.

Esta sessão teve a particularidade de, empiricamente, pôr em evidência que neste modelo de formação não há um saber valorizado em detrimento de outro, mas sim a confrontação de duas modalidades de conhecimentos: o dos trabalhadores, a maior parte



das vezes concretos e operatórios e o dos formadores, constituídos a partir de dados científicos gerais e da experiência adquirida pela prática e/ou pesquisas no terreno.

A partilha mútua evidenciada nesta primeira sessão no local de trabalho revestiu-se de extrema importância pelas questões levantadas pelos operadores, relativamente ao seu posto de trabalho, permitindo à técnica de segurança avaliar correctamente todas as carências e dúvidas, esclarecendo algumas, corrigindo outras e traduzir, posteriormente, as necessidades constatadas, em recomendações à entidade empregadora.

Os operadores tiveram, assim, oportunidade e tempo de reconhecerem e experimentarem, em situação de trabalho, os conhecimentos adquiridos e/ou solidificados nas sessões até ali realizadas.

**6ª Sessão** – Em sala, orientada pelo médico, com a participação de seis operadores (n.º 2, 3, 4, 5, 6 e 12). Este último, que participou pela primeira e única vez em sala, fê-lo porque foi convencido pelos colegas a assistir à sessão, não só pela utilidade que nelas já reconheciam mas também porque este operador apresenta já queimaduras e feridas no abdómen, peito e membros inferiores, tudo zonas do corpo em que os ácidos já penetraram através da roupa, aliás, sempre húmida.

Este homem, de 39 anos, tem a categoria de latoeiro, mas desempenha as funções de operador de banhos e de envernizamento desde que o operador químico de banhos se aposentou. Habitualmente indiferente aos riscos e sua prevenção, dizendo mesmo “não tenho medo de morrer”, rejeitou, desde o início deste estudo, qualquer sugestão, explicação ou conselho que lhe fosse dado. A tudo respondeu sempre: “a máscara faz transpirar, as botas fazem muito calor, fechar a porta da cabina de envernizamento, não quero. Faz muito calor”.

### **Conteúdo e método:**

O tema privilegiado foi o ruído.

Foi explicada a audição; os efeitos nefastos do ruído aos mais diversos níveis, sendo-lhes acentuado que “não é só o ouvido que é prejudicado”; exibidas imagens simples e

esclarecedoras e dado a conhecer a cada um deles os resultados dos seus exames audiométricos e respiratórios.

Paralelamente, foi mostrado e explicado o funcionamento de um sonómetro e oferecido a cada trabalhador um par de protectores auriculares, sendo-lhes ensinado o modo de colocar, limpar, e conservar; a sua durabilidade média; o grau de atenuação do ruído e os sintomas possíveis quando das primeiras utilizações.

Os protectores auriculares oferecidos eram simples e de atenuação média mas, o que se pretendia, era a sensibilização dos trabalhadores e a sua própria avaliação. Para o efeito, acertou-se o dia da semana seguinte em que faríamos uma sessão em situação de trabalho para que, cada um deles, fizesse medições junto das máquinas e na sua própria “banca” e, posteriormente, utilizassem livremente os protectores auriculares para eles próprios testarem a diferença entre trabalharem com protecção ou sem ela.

### **Atenção particular ao operador nº12**

O trabalhador dos banhos e envernizamento foi observado e aconselhado pelo médico, que de novo salientou e explicitou a perigosidade dos produtos químicos ali manuseados, os seus efeitos a médio/longo prazo na saúde e como lidar com eles, protegendo-se.

O trabalhador afirmou não poder usar as luvas, o avental e as botas que há na cromagem porque eram do outro colega (alto e forte) e ficam-lhe muito grandes. As luvas caem no tanque dos banhos quando introduz ou retira uma peça, as botas são três ou quatro números acima do seu tamanho de calçado e, o avental, dá duas voltas à cinta. Isto, independentemente de acrescentar que não gosta de usar nada, porque faz imenso calor e não consegue realizar as tarefas.

A 7ª Sessão foi em situação de trabalho, no período da manhã, tendo-se prolongado por mais uma hora no período da tarde, para que todos pudessem realizar e registar livremente medições de ruído. Estávamos no dia 1 de Julho.

Sete operadores colaboraram entusiasmados.

A montadora também quis participar, sobressaindo a indiferença dos dois trabalhadores que nunca participaram nesta formação (o operador n.º 11, Latoeiro, que perdera dois dedos num acidente noutra fábrica e o n.º 7, Soldador). Questionados sobre a sua persistente indiferença, um deles disse: “nós é que sabemos como nos dá jeito fazer o trabalho”. O outro retorquiu: “trato da minha saúde lá fora. Aqui ninguém quer saber.”

Os resultados apurados nos registos efectuados surpreenderam alguns deles, pelos valores encontrados.

A técnica de segurança voltou a explicar-lhes a correcta utilização dos protectores auriculares e iniciaram a experimentação.

**8ª Sessão** – quatro dias após a utilização livre dos protectores auriculares, realizámos uma sessão em situação de trabalho para avaliação e eventuais dúvidas. Aqueles que os utilizaram com maior regularidade aparentavam manuseá-los com à-vontade e evidenciavam satisfação pelo resultado, sobretudo ao fim do dia de trabalho.

**9ª Sessão** – Em sala, com a presença dos seis operadores mais participativos (nº2, 3, 4, 5, 6 e 9).

**Conteúdo:** avaliação colectiva dos EPI'S utilizados e avaliação da globalidade da formação.

A partilha de saberes e experiências até ali desenvolvida foi por todos considerada útil referindo, alguns deles, que era preciso que fosse mais prolongada, mas não em horário pós-laboral. Por outro lado, acentuaram e lamentaram a ausência dos outros colegas e dos gerentes.

Sobre a experiência na utilização da protecção auricular, a avaliação foi muito positiva, passando por expressões como “tenho usado e sinto conforto”; “uso e sinto-me bem”. Em contraponto, o operador com maior exposição a riscos de vários tipos incluindo o ruído afirmou: “não preciso. A pessoa habitua-se ao ruído. Há 30 anos que trabalho com

ruído e não tenho problemas”. Isto apesar de lhe ter sido dito pelo médico que sofre já de surdez bilateral...

O repuxador, por seu lado, também confessou “Não tenho usado. Óculos e máscara também não. Só luvas.”

Por fim, um dos operadores referiu que se adaptou tão bem que se esquece de os tirar e por isso vai com eles para casa e, depois, ficam lá...concluindo: “prefiro aqueles com um fio para ficarem pendurados ao pescoço, senão... esqueço-me”.

No final foi recordado aos trabalhadores que na sessão seguinte o médico abordaria as poeiras e produtos químicos. Foi-lhes pedido que trouxessem as máscaras existentes na empresa, independentemente do modelo ou estado.

**10<sup>a</sup> Sessão** - Em sala, com a participação dos três formadores e cinco operadores (nº2, 3, 4, 5 e 6).

#### **Conteúdo e método:**

Poeiras e produtos químicos e tóxicos presentes no contexto de trabalho.

O médico iniciou a sua participação com a abordagem da problemática das poeiras, mostrando e explicando o aparelho respiratório através de imagens; falou-se da prova funcional respiratória e do efeito do tabaco, tendo todos observado imagens de pulmões afectados por diferentes produtos (tabaco, poeiras, e gases).

Os trabalhadores, atentos e participativos, salientaram a importância da matéria dizendo: “afinal aprendemos muito ao falarmos destas coisas.”

Concluída esta matéria, referiu e demonstrou, com imagens e grafismos, o efeito dos ácidos no fígado e no rim. Salientou-se a necessidade de boa ventilação da área onde estão os banhos químicos, enfim, percorreu-se o ciclo completo que a abordagem destas matérias implica, para o enriquecimento e transformação das representações daqueles operadores.

No final, a técnica de segurança fez a apresentação da carta de riscos e das fichas de segurança de cada um dos equipamentos, acentuando que o patrão as deveria afixar junto de cada máquina.

O impacto desta sessão, na sequência das anteriores, foi tal, que ultrapassou os 60 minutos e, no fim, um dos operadores, inspirando fundo, desabafa: “do que isto precisava era de uma fiscalização”. Logo outro interfere: “não resulta, porque os patrões “untariam” as mãos dos fiscais”...

Tentámos fazer-lhes ver que as coisas não são tão simples assim e que a todos cabem obrigações na construção da segurança.

Despedimo-nos recordando-lhes que, dia quatro de Agosto, voltaríamos a reunir para a sessão de avaliação. Até lá, sugerimos-lhes que reflectissem sobre tudo o que vivenciaram, aprenderam e experimentaram durante todos estes meses e registassem dúvidas, comentários ou sugestões.

#### **Auto-avaliação colectiva por parte dos formadores e recomendações à entidade patronal:**

Quando os trabalhadores se retiraram, os três formadores fizeram a sua própria avaliação e reuniram com um dos patrões (o gerente administrativo) porque o outro estava ausente, apesar desta conversa estar há muito agendada.

Após uma volta por toda a fábrica (já vazia), mostrando-lhe os pontos críticos mais gritantes, cuja correcção se manifestava urgente e simples, trocaram-se impressões e fizeram-se recomendações.

O gerente sempre amável e disponível não cedeu, no entanto, a qualquer dos argumentos apresentados, insistindo que têm tudo de acordo com a lei e que, se é necessário mais alguma coisa, o Governo que dê os apoios financeiros adequados.

Relativamente à lista de EPI'S aconselhados para as diferentes funções, contra argumentou:

**Luvras de corte** – “não têm flexibilidade para permitir pegar nas peças”; “as luvas de corte se forem apanhadas pela máquina puxa-lhes a mão para dentro”;

“cortar tubos pequenos com luvas não é possível porque com a luva não conseguem agarrar os tubos”;

**Luvas para galvanoplastia** – “Nos banhos deixam cair as peças se usarem luvas”;

**Luvas para o polidor** – “o polidor não consegue polir peças pequenas com luvas”;

**Soldadura** - “um soldador é canhoto. Não há maçarico de soldar adaptado a canhotos”;

**Protecção auricular** - “Não vou comprar protectores auriculares porque sei que não vão usar”.

Terminada a reunião, ficou assente o dia e hora para a sessão de avaliação global e a técnica de segurança entregou ao gerente a carta de riscos e as fichas de segurança dos equipamentos dizendo-lhe que as deveria plastificar e colocar em cada uma das máquinas, frisando que, além do mais, se trata de uma obrigação legal.

O gerente com um sorriso diz-lhe: *“ah, mais uns papéis para arquivar. Está bem, menina, dê cá”*.

Como insistíssemos nas obrigações que lhe cabem, enquanto responsável pela empresa, no que respeita à segurança dos trabalhadores e a vantagem em aproveitar a tomada de consciência dos riscos pelos operadores, fruto desta intervenção, respondeu:

*“Ó Doutora, mas acredita mesmo que alguma coisa vai mudar? Isto é só conversa deles. Olhe, quando terminar o seu trabalho e tiver escrito a tese gostava só de lá pôr uma frase”*.

- Diga lá que frase é essa que eu prometo que a escreverei.

*“Então tome nota: Coitada, tanto esforço para nada”!*

### 6.3.6. VIª etapa - Avaliação final e global - recomendações

Quatro Agosto de 1999. Em véspera de férias da empresa, que nesta altura do ano encerra duas semanas, realizámos uma sessão com os trabalhadores, os três formadores e, para surpresa nossa, acolheu os nossos argumentos sobre a importância da implicação da gerência nesta avaliação, um dos gerentes, o gerente comercial.

Dos trabalhadores, compareceram os cinco mais assíduos (nº 2, 3, 4, 5 e 6). A sessão foi vídeo-gravada e prolongou-se por quase duas horas.

#### **Método:**

Com base nas folhas do quadro onde, em cada sessão, se iam anotando as questões suscitadas, os avanços, recuos e dúvidas, apresentámos os fenómenos críticos enunciados pelos operadores na 1ª sessão e avaliámos, um a um, a sua evolução.

Da parte dos operadores importa realçar a afirmação unânime do benefício da formação partilhada porque, disseram, “aprendi muito sobre a minha saúde”; “passei a olhar doutra maneira para o meu trabalho”; “já tenho outro cuidado quando executo certas tarefas”; “estou mais preparado”.

No que concerne aos protectores auriculares, todos acentuaram o conforto e bem estar. Alguns trouxeram de casa uma caixa onde os guardam depois de limpos e onde também passaram a guardar a sua máscara anti-poeira.

Quanto à protecção colectiva, referiram que a fábrica *“está mais arrumadinha e limpa mas...tudo continua na mesma no que se refere à higiene dos sanitários.”* Nesta matéria, quase se exaltavam, censurando os colegas “porcos” e a passividade da entidade empregadora. Sugeriram soluções, propuseram compromissos e um, desesperado, afirmou: *“quero que o patrão e todos saibam que até hoje nada foi feito e que se aparecer aqui uma fiscalização fui eu que a chamei. Ainda bem que está a ser filmado e gravado. O que tem de ser dito deve sê-lo na frente dos patrões.”*

Este mesmo trabalhador acentuou que, se os patrões não comprassem protectores auriculares, ele mesmo os pagaria do seu bolso.

A questão do fardamento foi também amplamente debatida pelos perigos existentes para os próprios e familiares, perigos explicitados pelo médico e resultantes, não só da manipulação dos químicos que se entranham na roupa mas, também, da sua não preservação em recipientes estanques.

Todas as questões foram abordadas e debatidas, tendo o médico feito de novo recomendações à entidade empregadora, salientando que o risco mais grave está na parte dos banhos químicos e envernizamento, onde é notório o cheiro a solvente orgânico e visíveis embalagens de solventes abertas. Sobre cada uma das questões o médico repetiu as medidas urgentes a tomar, realçando que já o referira diversas vezes, designadamente por escrito.

Por seu lado, a técnica de segurança voltou a acentuar as situações mais críticas ao nível dos equipamentos e as medidas necessárias para uma protecção colectiva e individual.

Foi lamentada a ausência e indiferença dos restantes trabalhadores e feito um apelo à entidade empregadora para se implicar nestas questões, em benefício de todos, porque é sabido que o comportamento dos responsáveis das empresas condiciona o comportamento dos trabalhadores, para o bem e para o mal.

Neste contexto, foram apresentadas, por todos os intervenientes, várias propostas de implementação paulatina das recomendações, demonstrados os custos irrisórios de algumas delas e a urgência em sensibilizar o trabalhador que agora acumula os banhos químicos com o envernizamento e que, tendo o corpo já afectado, rejeita qualquer protecção. Só participou numa sessão em sala e, nas que ocorreram em situação de trabalho, limitava-se a dizer: “não tenho medo de morrer”.

A inserção de pausas foi também uma matéria que gerou acesa discussão, com o gerente a rir-se dizendo que não compreendia a sua necessidade mas referindo que, se os trabalhadores nisso insistissem, então teriam de compensar o tempo gasto.



Na parte final interveio o patrão que falou mais de 30 minutos. Do que disse, importa aqui deixar registado o reconhecimento de que há muito a melhorar relevando, no entanto que: *“o nosso problema tem sido financeiro. Enquanto não tivermos estabilidade financeira é natural que não haja espírito de equipe e que todos sintam algum mal estar. Vamos ver o que podemos fazer”*.

Todavia, sobre cada um dos pontos críticos mencionados por todos os presentes, contra argumentou, desvalorizando uns, rejeitando outros, culpabilizando os trabalhadores por outros, enfim... um debate interessante que só a transcrição integral da gravação poderia traduzir.

Uma coisa é certa - todos entrevistaram livremente, com assertividade e determinação.

Voltando a tomar a palavra, o gerente fez questão de recordar que só tem seis anos de escolaridade, completados quando já adulto e casado e que trabalha muitos dias depois da hora, na produção. Reafirmou que gostaria de dar melhores condições aos seus colaboradores mas não tem dinheiro. Sobre os sanitários disse ser ele próprio quem muitas vezes os limpa.

Não deixou, contudo, de ser irónico, quando interpelado pela técnica de segurança sobre o destino dado à carta de riscos e às fichas de segurança dos equipamentos, ainda não afixadas nas respectivas máquinas. Reagiu rindo e disse: *“pergunte ali ao doutor se quando vai fazer uma operação também tem um papel ao pé do bisturi a dizer como é que se usa”!* (...) *“Ó minha senhora, a gente usa as coisas sem pensar, é automático, não se vai lembrar de ler nada. Olhe, eu tenho luvas no carro para usar se tiver de mudar um pneu. Nunca as usei. Só me lembro delas quando, no fim, vou conduzir e vejo que tenho as mãos todas sujas. É assim mesmo. Não serve de nada. É o hábito”*.

No mesmo tom e a propósito das pausas:

*“não percebo para que é que precisam de uma pausa em quatro horas de trabalho. Não percebo... gostava de ver um médico a fazer uma pausa no meio de uma operação ... ah! ah! ah!”*.

Perante o silêncio dos operadores e a serenidade dos formadores que, pacientemente, voltaram a explicar cada uma das situações analisadas e a validade das propostas sugeridas, disse:

*“vou ver a melhor solução para os quartos de banho. Quanto ao mais, agora não há dinheiro”.*

E dirigindo-se à responsável por este estudo e intervenção terminou, dizendo: *“vou repetir o que lhe disse aqui há tempos e que é verdade: apesar de tudo, esta empresa é o Rolls Royce das fábricas de candeeiros... isto pode escrever”.*

Sentimos no olhar dos trabalhadores a sombra da frustração e um certo desânimo. Esta constatação foi, no entanto e para nós, que dedicámos dez meses de trabalho e intervenção junto daqueles homens com quem nunca ninguém partilhara saberes e experiências, um sinal positivo, porque sinónimo da transformação em curso.

A nossa preocupação naquele instante era evitar que a esviassem.

Encerrámos então esta longa sessão com o compromisso de, após as férias, os patrões reunirem com os trabalhadores, conversarem e procurarem soluções consensuais para as situações-problema constatadas.

Da nossa parte comprometemo-nos a fazer um *follow-up* em meados de Outubro.

### **A confirmação:**

Em Outubro de 1999, realizámos a sessão combinada, na qual gostaríamos de ter podido mostrar aos operadores as duas sessões vídeo-gravadas, tomando-as como ponto de partida de uma análise colectiva, com a participação de todos os actores directa e indirectamente implicados na empresa.

Infelizmente não o pudemos fazer porque, por um lado, a gerência não providenciou o equipamento necessário e, por outro, foi revelada indisponibilidade de participação por parte dos gerentes, do médico e da técnica, apesar de termos proposto datas alternativas.

Alterados os meios e o método previstos, optámos por uma avaliação mista: primeiro em situação de trabalho e individualizada e, depois, no mesmo dia, em período pós-laboral, em sala, colectivamente. Participaram 50% dos trabalhadores (os cinco habituais).

**Aspectos positivos apontados:** a limpeza e arrumação do sector produtivo. *“Agora já se vêem corredores...até aqui o espaço livre estava repleto de recipientes com sucata, desperdícios, caixas de obra por acabar, garrafas de gás, um sem número de coisas.”*

**Aspectos negativos:** *“Tudo na mesma”,* foi a expressão generalizada. *“Não ligaram nenhuma. Não nos ouvem, não nos ligam, não trataram da limpeza dos quartos de banho; não falaram nas pausas; não colocaram as fichas de segurança nas máquinas”.*

O desânimo e a frustração prevaleciam no olhar e nas palavras. No entanto e apesar disso, tiveram a preocupação de realçar que, em termos individuais, mantinham os cuidados e a atenção que haviam adquirido, fruto da aprendizagem por nós desencadeada e acompanhada.

A maioria pediu-nos cópia da carta de riscos e das fichas de segurança das máquinas com que cada um trabalha, para “ler em casa”.

Ficou o compromisso de, passado um ano, lá voltarmos para lhes dar as fotografias tiradas em situação de trabalho (Fig.4, em anexo) e avaliarmos a evolução da empresa.

Após a saída dos trabalhadores conversámos com o gerente administrativo e procurámos demonstrar-lhe, num balanço final, o quanto ganhariam em termos de produtividade e bem estar se correspondessem às expectativas dos seus colaboradores, agora com um olhar mais amplo e rico sobre a situação de trabalho.

Percebemos que a mensagem não caiu em saco roto mas que tão cedo certamente não haveria mudanças substanciais porque a sua prioridade era, então, a estabilidade financeira.

### **A visita prometida**

Em Janeiro de 2001 visitámos a empresa. Constatámos que o gerente administrativo e a filha saíram, cedendo a quota ao irmão daquele. Este, mais o jovem (filho), encabeçam agora a gestão. A empresa mantém os dez trabalhadores anteriores. O ambiente está claramente desanuviado embora as situações-problema continuem por resolver.

Todavia, era notória a arrumação e limpeza da fábrica. Em contacto com os operadores, estes referiram continuar a acautelar a sua saúde e bem estar com base nos conhecimentos que tinham adquirido no âmbito da nossa intervenção.

No que se refere ao processo de licenciamento, não houvera desenvolvimentos.

Por seu lado, o médico do trabalho, com quem conversámos na mesma altura, confirmou um aliviar de tensões, salientando a vontade do actual e único gerente em ir progressivamente acolhendo o recomendado.

Salientou ainda que, na sua deslocação à empresa no ano de 2000, tinha ficado surpreendido ao ver trabalhadores com protecção auricular e máscaras.

Ficámos com a convicção íntima de que a *démarche* ergonómica que levámos a cabo neste contexto de trabalho nada fácil, mas que espelha uma considerável percentagem do tecido empresarial português, tem, nos seus laços frutuoso com a formação e apesar dos constrangimentos e condicionantes aqui explicitados, a virtualidade da consciencialização, por parte de cada um dos trabalhadores implicados, da sua própria actividade, dos seus modos operatórios, dos elementos e determinantes da sua actividade e dos constrangimentos da situação de trabalho, de forma integrada e articulada com as consequências do seu desempenho ao nível da sua saúde e bem-estar.

Terminámos, por isso, cientes da necessidade e importância da sua difusão em Portugal, não só porque espelha o pressuposto de base para a correcta aplicação do D.L. nº441/91, de 14 de Novembro, mas também porque, ainda que assim não fosse e independentemente dos constrangimentos e condicionantes que enformem os contextos de trabalho objecto deste tipo de intervenção, “o que fica é a mudança das representações” (Teiger, 2002).

## VII - Considerações Finais

O trabalho que acabámos de apresentar justifica algumas reflexões e considerações finais.

Desde logo, partindo da problemática resultante da persistente discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais na área particular da saúde, higiene e segurança no trabalho que, desde os fins dos anos 80, assenta num novo paradigma de prevenção, procurámos demonstrar que, também em Portugal, a difícil passagem do Direito à prática resulta, essencialmente, do facto de continuarmos a privilegiar uma prática de prevenção que se inscreve na lógica económica global da escola de regulação do “compromisso fordista”.

Lógica económica cujas modalidades de intervenção (norma e controle) e modelo de diálogo social em que assenta, há muito esgotaram.

Neste contexto, só trazendo à luz do dia e pondo em debate os pressupostos da concepção tradicional de prevenção e os fundamentos dos seus princípios metodológicos (a norma e o controle), será possível ultrapassá-la.

Sem isso, os diferentes actores da prevenção permanecerão reféns do imperativo categórico do passado - reduzir o número de acidentes - em vez de serem sujeitos que contribuem para a construção da disciplina de prevenção, integrada e participada, consubstanciada nos novos contextos legislativos.

O que está em crise não é, pois, o Direito do Trabalho mas, sim, o próprio modelo de produção e, “como muitas vezes, em período de crise, exacerbam-se os modelos até ao limite, com a externalização, a precariedade e, ao mesmo tempo, a busca do máximo de mobilização e de implicação dos trabalhadores, a todos os níveis” (Cru, 1996).

«A renovação da prevenção dos riscos profissionais não prescinde de um debate sobre as práticas actuais dos preventores e as concepções que lhes subjazem. Para ter em conta

o que já se faz, positivamente ou não, à nossa volta, convém partir de monografias, de descrições precisas de acções, de intervenções. (...)» (Cru, 1996, p.126).

Neste contexto, este trabalho pretende ser, desde o seu início, um contributo para o debate das práticas actuais de prevenção em Portugal e, simultaneamente, para a difusão das virtualidades da análise ergonómica do trabalho na construção de uma cultura de prevenção integrada e participada e na melhoria das condições de trabalho e de desempenho.

Por outro lado, ao evidenciar as potencialidades das ligações frutuosas entre a análise ergonómica do trabalho e a formação, pretende, também, deixar um testemunho para o repensar das práticas formativas.

Acresce que, o trabalho empírico levado a cabo permitiu-nos apreender e aplicar a filosofia subjacente à Directiva-Quadro 89/391/CEE, acolhida no nosso ordenamento jurídico pelo Decreto-Lei nº441/91, de 14 de Novembro e, o resultado da acção de todos quantos nele se implicaram, mau-grado os constrangimentos e condicionantes, permitiu-nos compreender e valorar a razão que levou o legislador supranacional a nela privilegiar este quadro teórico de referência.

Quadro teórico de referência de uma Psicologia do Trabalho que privilegia a análise da dinâmica da actividade concreta do trabalhador e das condições do seu exercício, socorrendo-se de princípios e métodos que possibilitam a formalização contextualizada das competências utilizadas, com vista ao desenvolvimento da capacidade de acção e transformação do ser humano-trabalhador sobre a sua situação de trabalho.

Atento o seu fim primordial - transformação das situações de trabalho analisadas - é uma metodologia orientada por objectivos de acção, processando-se numa interacção dinâmica e permanente operador/investigador, valorizando-se o modo como são realizadas as tarefas e as consequências que daí advêm para a saúde e desempenho.

A análise ergonómica do trabalho, neste quadro teórico de referência, implica, por isso, o envolvimento do trabalhador e aposta na sua capacidade de criação de saber.

A relevância atribuída ao particular e singular, nesta abordagem do trabalho humano, conduz-nos a utilizar preferencialmente técnicas e métodos qualitativos sendo, por isso, como vimos no Capítulo anterior, uma abordagem essencialmente observacional, descritiva e explicativa.

O núcleo central do projecto pedagógico que lhe subjaz assenta, em geral, no desenvolvimento da auto-análise conduzida pelo trabalhador, no seio de um diálogo permanente com o ergónomo-formador (Teiger, Lacomblez & Montreuil, 1997).

Em síntese, a formação é aqui reconhecida como um meio de acção e um objecto de reflexão no quadro de uma cooperação interdisciplinar.

Neste contexto de intervenção e formação prospectiva, aprender é tomar consciência, ver mais longe, ir mais além, em extensão e profundidade, num trabalho colectivo de produção de conhecimentos a partir da reflexão sobre o trabalho real e da análise dos seus efeitos sobre a saúde e o bem estar dos trabalhadores.

O seu objectivo último é o de, através da análise ergonómica do trabalho, obter uma melhor compreensão do ser humano em situação de trabalho, centrando-se sobre a sua actividade, a fim de utilizar este saber na concepção e na transformação de situações de trabalho mais eficazes e seguras.

Todavia, para a eficácia da intervenção ergonómica, é essencial a implicação de todos os actores da empresa. O caso objecto do nosso estudo empírico é exemplar do quanto a não implicação da entidade empregadora reduziu a margem de manobra dos trabalhadores na acção de transformação das suas situações de trabalho.

Por não se terem implicado nesta “ferramenta” de análise da situação de trabalho, os responsáveis da empresa não foram capazes de perceber a pertinência e adequação de algumas das propostas dos trabalhadores.

Apesar disso, pudemos constatar o enriquecimento e transformação das representações de todos quantos participaram na acção de formação e intervenção, evidenciadas nas verbalizações transcritas, nomeadamente, nas sessões de avaliação final e *follow-up*.

Ora, como precedentemente acentuámos, a concepção da prevenção, subjacente à Directiva-Quadro em referência, estabelece, como ponto de partida, a análise da situação global de trabalho desde a sua concepção e sistematiza princípios e práticas que evidenciam, como refere Maggi (1997), que a formação é parte integrante dos processos de análise, avaliação e concepção.

A actual filosofia de prevenção estrutura-se, pois, em torno de uma análise e intervenção *primária, programada, e participada* sobre a situação de trabalho, tendo em vista o controle da saúde e da segurança dos trabalhadores.

É, deste modo, evidente, que a evolução recente dos contextos legislativos, favoráveis a uma nova abordagem das condições de saúde e segurança nos locais de trabalho, faz apelo à emergência da análise ergonómica do trabalho e à concepção de práticas formativas fortemente contextualizadas, recorrendo aos princípios e práticas que acabámos de explicitar e experimentar no nosso trabalho empírico.

Remete-nos, por isso, também, para a relevância incontornável do processo de licenciamento, em que várias entidades públicas são chamadas a analisar e intervir, **antes** do início de laboração da empresa que se pretende instalar.

Nesta matéria e pelo que nos foi dado observar no âmbito do nosso trabalho empírico, o organismo que tutela o licenciamento (Economia) e no que concerne à Delegação Regional do Porto, demora cinco a seis anos a concluir um processo de licenciamento, desde a entrada do projecto.

Isto significa que, quando a entidade tutelar do licenciamento solicita parecer às diversas entidades envolvidas, nelas englobado o IDICT, já a empresa labora há vários anos e tal facto não é ignorado por essas entidades na medida em que, entretanto, a



empresa, no cumprimento de obrigações legais, pagou impostos, efectuou descontos para a Segurança Social, enviou os mapas de pessoal e os relatórios de medicina do trabalho para o IDICT, enfim...tudo o mais inerente ao funcionamento de uma empresa. Por outro lado, quando se verifica a vistoria (um a dois anos após a emissão de parecer pelas diversas entidades e cinco a seis anos após a entrada do pedido de licenciamento), constata-se, nas palavras do Inspector do IDICT/Porto, responsável por esta matéria, que, em 99% dos casos, se mantêm as deficiências apontadas no parecer global emitido.

Esta constatação, num país com uma economia débil, um tecido empresarial em que proliferam as micro e pequenas empresas e uma ainda elevada percentagem de empresários e trabalhadores pouco escolarizados, dificulta a construção de uma cultura de prevenção, sendo que é a montante, quando da concepção e organização do processo de trabalho, que está a chave de muitos dos disfuncionamentos constatados.

Face à complexidade e incertezas que atravessam o nosso quotidiano social e laboral e tendo em conta a história do país, os Acordos de Concertação Social de 9/2/2001, por nós abordados no capítulo IV, são uma oportunidade de repensar as práticas de formação e de, no âmbito dos “contratos de adaptação”, previstos para a implementação da segurança, higiene e saúde no trabalho e juridicamente regulamentados pelo D.L. nº29/2002, de 14 de Fevereiro, conjugados com o fixado no Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, em que já vem contemplada formação em contexto de trabalho, serem estimuladas e replicadas as metodologias aqui explicitadas e aplicadas.

A principal diferença entre a formação para a saúde e segurança no trabalho e outras formações ligadas ao trabalho (sobretudo formações técnicas) foi claramente definida por Claudia Narocki (In Vogel, L., 2000a), quando afirma: *«a formação em saúde no trabalho diferencia-se de todos os outros tipos de acções de formação que se realizam nas empresas sobretudo porque ela não é, nem decorre, directamente, de necessidades produtivas da empresa nem da necessidade de compatibilizar as carreiras profissionais individuais com os interesses estratégicos das empresas. Pelo contrário, a formação em*

*saúde no trabalho decorre do reconhecimento dos direitos das pessoas em conhecerem os riscos que podem ser provocados pelas condições de trabalho, da intenção de prevenir de modo efectivo e da convicção de que é possível fazê-lo».*

Como acentua Boaventura Sousa Santos (2002, p.9), «a continuar, esta discrepância chocante entre o País oficial dos direitos e o País real da denegação impune dos direitos vai tirar aos portugueses a âncora das expectativas fundadas e, com o tempo, pode mesmo aniquilar-lhes a vontade de ancorar».

Neste contexto, prossegue o mesmo autor, «(...) a sociedade portuguesa poderá ficar bloqueada no cais de embarque, atulhada de equipamentos para viagens vertiginosas mas, em verdade, apenas vertiginosamente parada».

Recuperar o fundamento histórico do Direito do Trabalho (protecção do trabalho e do trabalhador), não esquecendo o fenómeno que esteve na sua génese, é, na conjuntura actual, um imperativo ético e democrático. Não agir é sempre negligência, porque se partem os elos que ligam os vários aspectos da vida.

*«uma decisão tomada e anunciada, (como é o caso dos Acordos de Fevereiro de 2001), só se torna politicamente real quando se traduz na acção que lhe corresponde» (Pintassilgo, M.L., 2002, p.41).*

Nesse âmbito e em coerência com os princípios que defendemos e norteiam este trabalho, terminamos assumindo, nas palavras de Maria de Lurdes Pintassilgo (2001), a responsabilidade que nos cabe, enquanto quadro da Administração Pública: *«para a acção política exacta e oportuna, numa sociedade complexa, é indispensável o contributo integrado e operacional dos órgãos da Administração Pública. O “Estado activo” (...) tem que garantir a eficácia dos instrumentos da sua própria acção.*

*(...) O “Estado activo” é um Estado que conhece o povo que o constitui, as ansiedades que o atravessam, as aspirações que o movem, as dificuldades que enfrenta, os recursos de que dispõe. É um Estado que presta atenção. Por isso é capaz de cuidar. E, porque cuida, é capaz de agir».*

## BIBLIOGRAFIA

Conselho Económico e Social: Comissão Permanente de Concertação Social (2001). *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*. Lisboa: Conselho Económico e Social.

Conselho Económico e Social: Comissão Permanente de Concertação Social (2001). *Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação*. Lisboa: Conselho Económico e Social.

Bertelson, P. & Mousty, Ph. (1982). Modes opératoires dans la lecture de l'écriture braille. Hommage à J. M. Faverge, *Le Travail Humain*, 45, 1, 13-23.

Berthelette, D., Lacomblez, M. & Teiger, C. (1998). La conception de programmes de formation a et par l'analyse du travail: réflexions sur des travaux en cours en ergonomie, en psychologie du travail et en recherche évaluative. *Actes des deuxièmes journées "Recherche et ergonomie"*. Université de Toulouse le Mirail. 123-130.

Buschak, W. (2000). L'intensification et la fragmentation du travail met en danger la santé des travailleurs: communiqué de presse. *Le travail sans limites? Reorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*. Conférence BTS-SALTSA. Bruxelles, 25-27 Septembre 2000.

Cesa-Bianchi, M. & Mantovani, G. (1982). La connaissance du processus. Eléments pour un débat sur la notion d'"opérateur". Hommage à Jean-Marie Faverge, *Le Travail Humain* 45, 43-47.

Chiavenato, I. (1997). *Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas da administração*. Vol. I<sup>o</sup>. São Paulo: Makron Books.

Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme: Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: Editions La Découverte.

Clot, Y. (1996). Psychologies du travail: une histoire possible. In Y. Clot (orgs.). *Les histoires de la psychologie du travail: Approche pluridisciplinaire*. Toulouse: Octares Éditions.

Comissão das Comunidades Europeias. (1997). *Livro verde parceria para uma nova organização do trabalho. COM (97) 128 final*. Bruxelas: 16.04.1997.

Comissão das Comunidades Europeias. (2000). *Les relations du travail en Europe 2000. Emploi & affaires sociales*. Mars 2000.

Cru, D. (1987). Langue de métier et organisation du travail. *Revue de Médecine du Travail*, tome XIV, n<sup>o</sup>5, 171-178.

Cru, D. (1996). Prevention et formes du dialogue social - Mise en perspective socio-historique. *Revue de médecine du travail*, tomeXXVII, n°2, 2000.

Cru, D. et C. Dejours. (1983). Les savoirs-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Les cahiers médico-Sociaux*, vol. 3, 239-247.

Curie, J. & Cellier, J.M. (1987). Stratégie de la recherche en psychologie du travail. Lévy-Leboyer, C. et Sperandio, J.C.. *Traité de Psychologie du Travail*. Paris, Ed. PUF, 117-144.

Decreto-Lei n° 115/98, de 4 de Maio. Diário da República, Iª série-A, n°102/98, de 4/5.

Decreto-Lei n° 219/93, de 16 de Junho. Diário da República, Iª série-A, n°139/93, de 16/6.

Decreto-Lei n° 441/91, de 14 de Novembro. Diário da República, Iª série-A, n°262/91, de 14/11.

Dejours, Ch. (1995). *Le facteur humain*. Paris: PUF.

Directiva-Quadro 89/391/CEE. (1989). In *JO n° L 183* de 29.06.1989.

Duarte, C. B. D. (1998). *Psicologia do trabalho, análise ergonómica do trabalho e formação. A contribuição da análise ergonómica do trabalho no desenvolvimento e transmissão de competências: análise de um caso no sector da plasturgia*. Dissertação de candidatura ao grau de Mestre em Psicologia. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Falzon, P. & Teiger, C. (1995). Construire l'activité. *Performances Humaines et Techniques*, n° hors série, 34-40

Falzon, P. (1993). Médecin, pompier, concepteur: l'activité cognitive de l'ergonome. *Performances Humaines et Techniques*, 66, 35-45.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. (1995). *O stress no trabalho: causas, efeitos e prevenção*. Tradução e Edição do IDICT.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. (1996). *Segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho*. Luxemburgo: serviço das publicações oficiais das comunidades europeias.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. (2000). *Terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho*. Luxemburgo: serviço das publicações oficiais das comunidades europeias.

Gonzalez, R. et Vezina, N. (1998). Problèmes musculo-squelettiques et organisation du travail du poste de triage d'une buanderie. *Actes du XXXIIème Congrès de la SELF*. Paris, 16-18 Septembre 1998.

Grisez, J. (1982). "Dites moi ce qu'il est important de chercher" . Hommage à Jean-Marie Faverge, *Le Travail Humain*, tome 45, 73-77.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffoug, J. et Kerguelen, A. (1991). *Comprendre le travail pour le transformer: la pratique de l'ergonomie*. Paris: Éditions ANACT.

IDICT. (1999). *Livro branco dos serviços de prevenção das empresas*. Lisboa: IDICT.

Jobert, G. (1992). Position sociale et travail du consultant. *Education Permanente*, 113, 157-177.

Jobert, G. (1993). Les formateurs et le travail - Chronique d'une relation malheureuse. *Education Permanente*, n°116, 3 pp.7-18.

Karnas, G. (1987). L'analyse du travail. In C. Levy-leboyer et J.-C. Sperandio. *Traité de psychologie du travail*. Paris: PUF

Lacomblez, M. & Freitas, I. (1992). Espoirs et désillusions de la formation au Portugal. *Formation Emploi*, 37, pp.3-13.

Lacomblez, M. (1988). Le travail sur écran de visualisation: pratiques de recherche et pratiques sociales en Belgique. *Critique Régionale*, 16, 33-63.

Lacomblez, M. (1996). Ergonomia e formação: Apresentação da temática. *Livro de Comunicações do Congresso Nacional de Saúde Ocupacional, 4º Congresso de Medicina do Trabalho*. Póvoa do Varzim, 6 a 9 de Outubro.

Lacomblez, M. (1997). *A psicologia ergonómica: contribuição da psicologia do trabalho num projecto de interdisciplinariedade na acção*. Comunicação apresentada na 1ª Conferência Internacional "Ergonomia, Segurança e Higiene Ocupacionais", Guimarães, 8 pág.

Lacomblez, M. (2000). Factores psicossociais associados aos riscos emergentes. *Seminário "riscos emergentes da nova organização do trabalho"* (pp.1-9) Lisboa: 8-9 de Junho de 2000.

Lacomblez, M. (2001). Analyse du travail et élaboration des programmes de formation professionnelle. *Relations Industrielles - Industrial Relations* 2001, vol. 56-3, pp.543-578.

Lacomblez, M., Santos, M. & Vasconcelos, R. (1999). A contribuição da Psicologia do Trabalho num projecto de melhoria das condições de desempenho da actividade profissional. *IV Simpósio sobre Comportamento Organizacional* .Associação Portuguesa de Psicologia: Coimbra, 21-23 de Outubro.

Lacomblez, M., Silva, A., & Freitas, I. (1996). *Ergonomia e Antropometria*. Ed. Universidade Aberta – Lisboa.

Lança, S. I. (1998). *Trajectórias competitivas na Indústria Portuguesa- Factores, Infra-Estruturas e Comportamentos Empresariais*. DINAMIA, Centro de Estudo Sobre a Mudança Socio-económica, ISCTE, 1998.

Le Moigne, J.-L. (1995) – *Les épistémologies constructivistes*. Paris: P.U.F..

Leite, J. (1990). Direito do Trabalho na crise (relatório geral). In *Temas de Direito do Trabalho IV jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho* (pp. 21-49). Coimbra Editora.

Leplat, J. & Cuny, X. (1977). *Introdução à Psicologia do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. Ed. 1983.

Lobo Xavier, B. G. (1999). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Editorial Verbo – 2ª Edição.

Lourenço, R. (1991). *Dilemas entre produção e segurança na indústria da construção*. Dissertação de candidatura ao grau de Mestre em Psicologia. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Maggi, B. (1997). Etude du travail et action pour la santé. Une double innovation resultant d' obligations normatives. *Ambiente, salute e sicurezza*. Turin, Giappiechelli, 1997. Tradução francesa não publicada.

Maggi, B. (2000). *Manières de penser, manières d'agir en education et en formation*. Paris: PUF.

Merrien, F.-X. (2000). *L'État-providence*. Paris: PUF.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade. (1998). *Relatório sobre a aplicação prática das Directivas n.ºs 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE e 89/656/CEE*. DAERI.

Monteiro Fernandes, A. (1998). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Montmollin, M. (1998). Y a-t-il réellement des différences entre l'ergonomie "anglophone" et l'ergonomie "francophone"? In M. – F. Dessaigne et I. Gaillard (Coord.). *Des évolutions en ergonomie...* Toulouse: Octares Editions.

Muchielli, R. (1964). Un texte historique de Taylor. In *l'étude des postes de travail*. Paris: Librairies Techniques. 1968. 4-7.

Narocki, C. (1997). Les changements dans le monde du travail en Europe, quel impact sur la santé et la sécurité?. *Newsletter BTS*, 7, p.14.

Nóbrega, C. (1998). Frederick Taylor mal-amado e incompreendido. *Executive Digest*. Fevereiro de 1998. 70-73.

Noulin, M. (1992). *Ergonomie*. Paris: Technipus.

Noulin, M. (1995). Analyser et/ou comprendre le travail. *Actes du Séminaire DESUP/DESS*. 29mai-2juin. Paris: Université Paris I.

Palomeque Lopez, M.C. (2001). *Direito do Trabalho e Ideologia*. Coimbra: Almedina.

Paoli, P. (2000). L'intensification et la fragmentation du travail met en danger la santé des travailleurs: communiqué de presse. *Le travail sans limites? Reorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*. Conférence BTS-SALTSA. Bruxelles, 25-27 Septembre 2000.

Pastré, P. (1994). Variations sur le développement des adultes et leurs représentations. *Education Permanente*, n°119, 2, 33-63.

Paumès, D. & Marquié, J. C. (1995) Travailleurs vieillissants, apprentissage et formation professionnelle. In J. C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (Coords.). *Le Travail au fil de l'âge*. Paris: Octares Editions.

Pintassilgo, M. L. (2001). Para um Estado activo. *Visão*, 22/3/2001, p.130.

Pintassilgo, M. L. (2002). Inventar a democracia. *Visão*, n°470. Edição de colecionador, 40-43.

Pollier, A. (1992). Évaluation d'une interface par des ergonomes: diagnostics et stratégies. *Le travail humain*, 55, 1, 71-96.

Samurçay, R. & Pastré, P. (1998). L'ergonomie et la didactique. L'émergence d'un nouveau champ de recherche: didactique professionnelle. *Actes des deuxièmes journées "Recherche et ergonomie"*. Université de Toulouse le Mirail. 105-112.

Savoyant, A. (1996). Une approche cognitive de l'alternance. *CEREQ Bref*, 118, 1-4.

Sousa Santos, B., Reis, J. & Leitão Marques, M. M. (1990). O Estado e as transformações recentes da relação salarial (A transição para um novo modelo de regulação da economia). In *Temas de Direito do Trabalho. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho* (pp. 139-179). Coimbra Editora.

Sousa Santos, B. (2002). Uma sociedade em busca de medida. *Visão*, n°470. Edição de colecionador, 6-9.

Teiger, C. & Frontini, J. M. (1996). Prévoir et prévenir les troubles musculo-squelettiques: de la prescription du comportement à la compréhension de l'activité de travail. *Livro de Comunicações do Congresso Nacional de Saúde Ocupacional, 4º Congresso de Medicina do Trabalho*. Póvoa do Varzim, 6 a 9 de Outubro.

Teiger, C. & Laville, A. (1991). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action. *Travail et Emploi*, 47, 53-62.

Teiger, C. (1993a). L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail. *Education Permanente*, n° 116, 71-96.

Teiger, C. (1993b). Représentation du travail, travail de la représentation. In A. Weill-Fassina, P. Rabardel et D. Dubois (orgs.) *Représentations pour l'action*. Toulouse: Octares Editions.

Teiger, C. (1993c). Analyse ergonomique du travail et formation. Comunicação apresentada no colóquio "Recherches pour l'ergonomie". 18-19 Novembro. Toulouse.

Teiger, C. (2002). Les approches du travail en ergonomie et en sociologie. *Journées d'Études*. 24-25 Março. Paris.

Teiger, C. et Montreuil, S. (1995). Les principaux fondements et apports de l'analyse ergonomique du travail en formation. *Education Permanente*, 124, 3, 13-28.

Teiger, C., Lacomblez, M. & Montreuil, S. (1997). Apport de l'ergonomie à la formation des opérateurs concernés par les transformations des activités de travail. *Actes du XXXIIème Congrès de la SELF*, Lyon, GERRA, 263-275.

Thébaud-Mony, A. (2000). Contrats de travail atypiques, sous-traitance, flexibilité, santé. *Le travail sans limites? Reorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs* (pp.34-42) Conférence BTS-SAL TSA. Bruxelles, 25-27 Septembre 2000.

Valverde, C. (2000). A análise dos contextos de trabalho reais na promoção da qualidade da avaliação de riscos profissionais. *Livro de Comunicações do IIIº Congresso Nacional de Saúde ocupacional* (pp.45-50). Póvoa do Varzim: 1-4 de Outubro.

Vasconcelos, R. (2000). *Analisar o trabalho para formar e transformar. A auto-análise ergonómica do trabalho ao serviço da higiene e segurança num contexto de desenvolvimento e transmissão de competências profissionais*. Dissertação apresentada tendo em vista a obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e das Empresas. Porto: FPCEUP.

Vasconcelos, R., Santos, M. & Lacomblez, M. (1999). Metodologia e operacionalização da pesquisa. In H. Lopes (coord.). *Aplicação das Metodologias de Formação para Adultos Pouco Escolarizados*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Vasconcelos, R., Lacomblez, M. & Santos, M. (1999). Da didáctica profissional à ergonomia e formação - a incontornável referência ao real. In H. Lopes (coord.). *Aplicação das Metodologias de Formação para Adultos Pouco Escolarizados*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Vergnaud, G. (1992). Qu'est-ce que la didactique? En quoi peut-elle intéresser la formation des adultes peu qualifiés? *Education Permanente*. N° 111, 2, 19-31.



Villermé, L. R. (1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: J. Amaral. Textos Exemplares 7.

Vogel, L. (1997). Droit du travail et précarisation des droits dans les Etats de l'Union Européenne. In *Précarisation social, travail et santé* (pp.111-141), IRESCO.

Vogel, L. (1998). L'observatoire du BTS sur l'application des directives européennes: un premier bilan. *BTS newsletter*, n°8, Mars 98 (pp.4-17).

Vogel, L. (2000). Évaluation des conditions de travail à partir de l'expérience des travailleuses et des travailleurs. *Le travail sans limites? Reorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs* (pp.71-74) Conférence BTS-SALTSA. Bruxelles, 25-27 Septembre 2000.

Vogel, L. (2000a). Réflexions sur la qualité de la formation en santé au travail (notes provisoires). Notas não publicadas.

Vogel, L. (2001). Pour une relance de la politique communautaire en santé au travail. Débat sur l'avenir de la politique communautaire en santé et sécurité. *BTS Newsletter*. N°17. Juin 2001, 3-5.

Wendelen, E., Lacomblez, M. & Teiger, C. (1998). Contribution à la réflexion sur l'évaluation de la formation à et par l'ergonomie. Préambule a propos du Symposium "Analyse ergonomique du travail, formation et changements dans les situations de travail" (IEA, 1997). In Performances Humaines et Techniques n° hors série, Décembre 1998, 1-6.

Wisner, A. (1995a). La méthodologie en ergonomie: d'hier à aujourd'hui. *Réflexions sur l'ergonomie* (1962-1995). Toulouse: Octares Editions.

Wisner, A. (1995b). La constitution de problèmes: sa discription par l'analyse ergonomique du travail. *Réflexions sur l'ergonomie* (1962-1995). Toulouse: Octares Editions.